

Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna



João Gabriel Bobela Gomes de Almeida Rocha

Aspirante a Oficial de Polícia

Dissertação de Mestrado Integrado em Ciências Policiais

XXXIII Curso de Formação de Oficiais de Polícia

**A CULTURA POLICIAL NA PSP:
EFEITOS NO PROCESSO DE SOCIALIZAÇÃO DOS
NOVOS AGENTES**

Orientadores:

Superintendente, Prof. Doutor Luís Manuel André Elias

Prof.^a Doutora Lúcia G. Pais

Lisboa, 13 de maio de 2021



Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna



João Gabriel Bobela Gomes de Almeida Rocha

Aspirante a Oficial de Polícia

Dissertação de Mestrado Integrado em Ciências Policiais

XXXIII Curso de Formação de Oficiais de Polícia

**A CULTURA POLICIAL NA PSP:
EFEITOS NO PROCESSO DE SOCIALIZAÇÃO DOS
NOVOS AGENTES**

Orientadores:

Superintendente, Prof. Doutor Luís Manuel André Elias

Prof.^a Doutora Lúcia G. Pais

Lisboa, 13 de maio de 2021





| | |
|-----------------------------------|---|
| Estabelecimento de Ensino: | Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna |
| Curso: | XXXIII CFOP |
| Orientadores: | Superintendente, Prof. Doutor Luís Manuel André Elias Prof. ^a Doutora Lúcia G. Pais |
| Título: | A cultura policial na PSP: Efeitos no processo de socialização dos novos agentes |
| Autor: | João Gabriel Bobela Gomes de Almeida Rocha |
| Local de Edição: | Lisboa |
| Data de Edição: | 13 de maio de 2021 |

Dissertação apresentada ao Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna com vista à obtenção do grau de Mestre em Ciências Policiais, elaborada sob a orientação do Superintendente, Prof. Doutor Luís Manuel André Elias e da Prof.^a Doutora Lúcia G. Pais.

Epígrafe

Policeman to motorist stopped for speeding: 'May I see your driver's license, please?'
Motorist: 'Why the hell are you picking on me and not somewhere else looking for some
real criminals?'
Policeman: 'Cause you are an asshole, that's why... but I didn't know that until you
opened your mouth.'

Van Mannen, 2005, p. 286

Dedicatória

Aos futuros polícias,
para que se possam sentir sempre bem recebidos nesta nossa nobre casa.

Agradecimentos

Ao Sr. Superintendente, Doutor Luís Elias e a Sr.^a Doutora Lúcia G. Pais, por toda a orientação e apoio demonstrados, desde a génese até à conclusão deste trabalho.

Ao Sr. Subintendente Pica dos Santos, que sempre se mostrou diligente e transparente na gestão das nossas necessidades ao longo deste último ano letivo.

À Sr.^a Intendente Vera Lourenço de Sousa e ao Sr. Comissário Diogo Lopes, pela simpatia, disponibilidade e contributos que em muito ajudaram à realização deste trabalho.

Aos agentes do 15.º CFA que aceitaram colaborar neste estudo.

Ao Sr. Subcomissário Paulo Martins e à Sr.^a Subcomissário Joana Luís, pelo acompanhamento ao longo dos estágios finais.

Aos meus camaradas da Turma A do 1.º Grupo do 9.º CFA (2012/2013). Convosco guardo as primeiras memórias, boas e más. Obrigado por ambas.

A todos os meus camaradas da 3.^a Divisão Policial do Comando Metropolitano de Lisboa, mais especificamente da 20.^a Esquadra (Benfica), que me guiaram nos meus primeiros passos como agente da PSP.

Aos subcomissários do 32.º Curso de Formação de Oficiais de Polícia, por todo o apoio que nos deram ao longo dos nossos quatro anos de convivência no ISCP SI.

Ao Rebelo, o meu tutor informal de integração. Tu bem me avisaste!

À família 3/25, especialmente ao Passos, o meu “pai”, e à Joana, a minha “mãe”. Mais velhos ou mais novos, mais experientes ou mais ingénuos: estamos sempre a aprender uns com os outros.

À minha família e aos meus amigos. Estes estão sempre por cá.

E, por fim, um agradecimento a todos os meus camaradas do 33.º Curso de Formação de Oficiais de Polícia. Pela camaradagem. Pela paciência. Pela falta dela. Pela perseverança. Pela choraminguice. Pelos bons momentos. Pelos maus momentos. Pelos momentos assim-assim. Pelas experiências. Pelas noites fora a estudar. Pela colaboração. Pela não tão colaboração. Pelos risos e brincadeiras. Pelos dramas. Pelas reuniões, gritos e histerias. Por sermos os melhores. Por sermos os piores. Por sermos nós, e, por isso, sermos os melhores que podíamos ser. Por me ensinarem a ser mais humilde. Por me ajudarem a crescer como pessoa. Porque nunca é tarde para crescermos como pessoa. Juntos pelas dificuldades, juntos até às estrelas. Estrelas nos ombros, para os mais pragmáticos, estrelas no céu, para os mais sonhadores. Na verdade, nós é que somos as estrelas. *Simul per aspera, simul ad astra*. Obrigado.

Resumo

No contexto das culturas organizacionais, a cultura policial ganha especial destaque devido à sua elevada complexidade, considerando não só as especificidades da atividade policial como também o escrutínio a que as polícias estão constantemente sujeitas, pela sociedade em geral. A adaptação à cultura policial é um dos principais fatores que caracterizam o processo de socialização organizacional, representando um potencial obstáculo para uma integração saudável dos novos polícias. Contudo, a sua influência, no seio da Polícia de Segurança Pública (PSP), não tem sido objeto de atenção no que diz respeito à sua integração. Com este estudo propusemo-nos a criar um instrumento adequado para a avaliação dos efeitos da cultura policial no processo de socialização dos novos agentes da PSP, englobando a formação inicial e a integração no serviço das esquadras, sedimentando as bases para uma nova linha de investigação virada para a caracterização da cultura policial dominante. A construção deste instrumento resultou da revisão da literatura científica, que identifica sete dimensões basilares da cultura policial (sentido de missão, atração pela ação, cinismo e pessimismo; suspeição; isolamento e solidariedade; conservadorismo; machismo; preconceito racial; e, pragmatismo) e também da análise de conteúdo de entrevistas realizadas a sete agentes da PSP do 15.º Curso de Formação de Agentes (CFA). O instrumento criado (AICP-PSP) permitirá a realização de investigações futuras de natureza longitudinal com o intuito de caracterizar a cultura policial dominante na PSP e a sua influência no processo de socialização dos novos agentes.

Palavras-chave: cultura policial; socialização organizacional; formação policial; Polícia de Segurança Pública

Abstract

In the context of organisational cultures, police culture gains special emphasis due to its high complexity, considering not only the specificities of police activity but also the scrutiny to which police forces are constantly subjected, by society in general. Adaptation to police culture is one of the main factors that characterise the organisational socialisation process, representing a potential obstacle to a healthy integration of new police officers. However, its influence within the Public Security Police (PSP) has not yet been the focus of attention as regards to the integration of said police officers. With this study we set out to create a suitable instrument for the assessment of the effects of police culture on the socialisation process of new agents of the PSP, encompassing initial training and integration in police stations, laying the foundations for a new line of research aimed at characterising the dominant police culture. The construction process for this instrument was based on the scientific literature on the matter of police culture, in which there are seven identifiable main dimensions (sense of mission, action, cynicism and pessimism; suspicion; isolation and solidarity; conservatism; machismo; racial prejudice; and, pragmatism) and on the content analysis of interviews conducted do seven PSP agents from the 15th Training Course for Agents (CFA). The instrument created (AICP-PSP) will allow future longitudinal research to be carried out with the purpose of characterising the dominant police culture in the PSP and its influence on the socialisation process of its new agents.

Keywords: police culture; organisational socialization; police training; Public Security Force

Índice

| | |
|---|-------------|
| Epígrafe | iii |
| Dedicatória | iv |
| Agradecimentos | v |
| Resumo | vi |
| Abstract | vii |
| Índice | viii |
| Índice de Anexos | x |
| Índice de Figuras | xi |
| Índice de Tabelas | xii |
| Introdução | 1 |
| Capítulo I – Enquadramento Teórico..... | 2 |
| 1. Cultura Policial | 2 |
| 1.1. Porquê estudar a cultura policial?..... | 2 |
| 1.2. Cultura e subculturas. | 3 |
| 1.3. <i>Cop culture</i> : As principais características da cultura policial. | 5 |
| 1.3.1. Sentido de missão, atração pela ação, cinismo e pessimismo..... | 6 |
| 1.3.2. Suspeição..... | 9 |
| 1.3.3. Isolamento e solidariedade..... | 10 |
| 1.3.4. Conservadorismo..... | 11 |
| 1.3.5. Machismo..... | 12 |
| 1.3.6. Preconceito Racial..... | 13 |
| 1.3.7. Pragmatismo..... | 15 |
| 2. Socialização Organizacional..... | 16 |
| 2.1. Considerações sobre o processo de socialização organizacional. | 16 |
| 2.2. As etapas do processo de socialização. | 18 |
| 2.3. Socialização e cultura policial..... | 20 |
| 3. A Formação Inicial na PSP..... | 21 |
| 3.1. O papel da formação no processo de socialização. | 21 |
| 3.2. Formação inicial dos agentes da PSP: O Curso de Formação de Agentes..... | 23 |
| 3.2.1. Estrutura do curso e regime de frequência..... | 24 |
| 3.2.2. O processo de aculturação..... | 25 |
| 4. O Período Experimental do Novo Agente da PSP..... | 26 |

| | |
|--|-----------|
| 5. Problema de Investigação | 30 |
| 5.1. Descrição da problemática. | 30 |
| 5.2. Objetivos do estudo. | 30 |
| 5.3. Questão de investigação. | 31 |
| Capítulo II – Método | 32 |
| 1. População e Amostra | 32 |
| 2. Instrumentos..... | 33 |
| 2.1. Instrumento de recolha de dados: Entrevistas. | 33 |
| 2.2. Instrumento de análise de dados: Análise de conteúdo | 34 |
| 3. Procedimento | 36 |
| 3.1. Construção do questionário. | 36 |
| 3.2. Outros procedimentos..... | 37 |
| Capítulo III - Apresentação e Discussão dos Resultados | 38 |
| 1. Construção da Versão Inicial do Questionário | 39 |
| 1.1. Natureza das questões (fechadas e abertas)..... | 40 |
| 1.2. Determinação dos itens. | 41 |
| 1.3. Extensão do questionário e determinação do número de itens..... | 45 |
| 1.4. Formulação dos itens..... | 47 |
| 1.4.1. Facilidade de compreensão dos itens. | 47 |
| 1.4.2. Interpretação dos itens no sentido esperado pelo investigador. | 48 |
| 1.4.3. Apresentação da informação necessária para responder aos itens. | 49 |
| 1.4.4. Sinceridade dos respondentes na resposta..... | 50 |
| 1.4.5. Outras considerações..... | 51 |
| 1.5. Determinação da escala a utilizar. | 51 |
| 2. Estrutura do Instrumento: Avaliação da Influência da Cultura Policial na PSP (AICP-PSP). | 53 |
| Capítulo IV - Conclusões | 55 |
| 1. Considerações sobre o Conteúdo das Entrevistas..... | 55 |
| 2. Considerações sobre o Processo de Construção do Questionário..... | 57 |
| 3. Proposta para Realização de um Estudo Longitudinal (ELAICP-PSP)..... | 58 |
| 4. Considerações Finais | 61 |
| Referências | 63 |
| Anexos..... | 73 |

Índice de Anexos

| | |
|--|-----|
| Anexo A - Abordagens à Cultura Policial | 73 |
| Anexo B - Guiões para a Realização de Entrevistas | 78 |
| Anexo C - Autorizações Cedidas pela Direção Nacional da PSP no Âmbito do Estudo | 80 |
| Anexo D - Termos de Consentimento | 85 |
| Anexo E - Tabelas Relativas à Construção do Questionário..... | 87 |
| Anexo F - Descrição das Subcategorias Definidas na Análise de Conteúdo | 91 |
| Anexo G - Proposta para a Conclusão da Validação do AICP-PSP..... | 104 |

Índice de Figuras

| | |
|---|-----|
| Figura 1 - Representação esquemática do ELAICP-PSP, com a definição dos vários momentos de aplicação..... | 59 |
| Figura C1 - Digitalização da autorização para a cedência de dados relativos aos agentes do 15.º CFA. | 80 |
| Figura C2 - Digitalização da autorização para a realização de entrevistas a agentes do 15.º CFA. | 81 |
| Figura C3 - Digitalização da autorização para a disponibilização, utilização e referenciação de documentos relacionados com o CFA, ministrado na EPP (página 1). | 82 |
| Figura C4 - Digitalização da autorização para a disponibilização, utilização e referenciação de documentos relacionados com o CFA, ministrado na EPP (página 2). | 83 |
| Figura C5 - Digitalização da autorização para a realização de entrevista exploratória à Intendente Vera Lourenço de Sousa..... | 84 |
| Figura D1 - Digitalização do termo de consentimento informado para a realização de entrevista à Intendente Vera Lourenço de Sousa..... | 86 |
| Figura G1 - Proposta de modelo para o processo de validação do AICP-PSP..... | 104 |

Índice de Tabelas

| | |
|---|----|
| Tabela 1 - Facilidade na integração quanto a aspetos relacionados com a cultura policial. | 29 |
| Tabela 2 - Ratio de respostas expectável para cada CFA dos últimos 10 anos..... | 47 |
| Tabela 3 - Estrutura da versão final do AICP-PSP..... | 54 |
| Tabela 4 - Representação parcelar da estrutura da parte II do AICP-PSP, com exemplos de alguns dos itens determinados. | 54 |
| Tabela 5 - Potencialidades do ELAIC-PSP, considerando a comparação de determinados momentos de aplicação..... | 60 |
| Tabela E1 - Tipos de comportamento e pensamento associados às características da cultura policial | 87 |
| Tabela E2 - Categorias, subcategorias e distribuição das u.r. resultantes da análise conteúdo às entrevistas realizadas. | 88 |
| Tabela E3 - Número de itens do AICP-PSP por categoria e exemplos | 89 |

Introdução

A cultura das organizações é um fator importante da identidade do grupo ou grupos que a corporizam, partilhando valores, princípios e comportamentos, formais ou informais. A cultura policial, que não é exceção, constitui uma teia complexa de ideias, valores e padrões a que os novos polícias devem aderir para uma integração bem-sucedida. Para além disto, tem também um grande impacto na criação de uma mentalidade coletiva de autoproteção dos polícias. Tal como afirmam Bowling, Reiner e Sheptycki (2019), “a cultura policial proporciona um conjunto padronizado de entendimentos que ajuda os agentes a lidar com as pressões e tensões do serviço policial” (p. 171), que se transmite através de histórias e mitos que permitem a compreensão do significado de “ser competente”, como polícia.

Caracterizar o processo de aculturação dos polícias é algo que ainda não foi feito na Polícia de Segurança Pública (PSP). Tal estudo permitirá uma abordagem institucional de implementação de planos de formação ou acompanhamento do novo agente, não só para garantir o bem-estar dos próprios polícias, mas também para “tentar aproximar” os seus comportamentos às expectativas da instituição. Estes objetivos só podem ser alcançados caracterizando a evolução da forma de estar e pensar do próprio polícia, em vários estágios da sua socialização. Assim, neste trabalho, propomos a criação de um instrumento que permita avaliar a forma como os vários aspetos da cultura policial dominante moldam, ao longo do tempo, as ações e pensamentos dos polícias.

No primeiro capítulo procedemos a uma análise do estado de arte relativamente à cultura policial, ao processo de socialização organizacional e à formação inicial instituída na PSP. O segundo capítulo é dedicado ao método do trabalho, que se centrou na construção de um instrumento (inquérito por questionário), seguindo o processo apresentado por Moreira (2005); tomámos, assim, em conta um procedimento metódico, abordando considerações sobre as escalas a utilizar, a formulação dos itens, a extensão do questionário, entre outras, que se encontra detalhadamente descrito no terceiro capítulo. Finalmente, no quarto capítulo, e entre outras conclusões pertinentes, exploramos as potencialidades do instrumento construído, nomeadamente a sua aplicação em estudos de natureza longitudinal, em vários momentos da fase inicial da carreira dos novos polícias: comparando as medidas repetidas, poder-se-á compreender de que forma é que a cultura policial influencia a sua perceção da realidade policial, o que, enfim, permitirá avaliar o seu impacto na integração destes polícias, sendo este o objetivo último deste trabalho.

Capítulo I – Enquadramento Teórico

1. Cultura Policial

1.1. Porquê estudar a cultura policial?

A cultura organizacional surge, nos dias de hoje, “ao lado da família e da escola, como ponto-chave da socialização. É na cultura organizacional e no grupo que ela forma, que o indivíduo vai reforçar a sua identidade social, contrapondo-a aos grupos externos” (Camara, Guerra, & Rodrigues, 2003, p. 170). Formalmente, a cultura organizacional pode ser definida como “o padrão de assunções elementares que um determinado grupo inventou, descobriu ou desenvolveu para aprender a lidar com os seus problemas de adaptação externa e integração interna” (Schein, 1984, para. 3), padrão este que se revela, pela sua eficácia, como a forma correta de perceção e pensamento em relação a esses problemas, a transmitir aos novos membros. Advindo das estruturas formais e informais de uma organização, é nas últimas que sobressaem os aspetos mais subjetivos da cultura organizacional: “a organização informal é construída em amizades e desejos comuns (...) [e] poderá ter objetivos que podem ou não coincidir com os objetivos formais da organização” (Kassoff, cit. in Swanson, Territo, & Taylor, 2008, p. 255), incluindo-se ainda, nesta, um sistema próprio de recompensas e castigos.

O estudo da cultura existente nas instituições policiais destaca-se pela natureza das funções nelas exercidas. Porquê perceber, assim, como os polícias “verdadeiramente” se comportam? Antes dos primeiros estudos da segunda metade do século XX, “era tacitamente presumido que as forças policiais eram fiéis às regras, legalísticas, burocraticamente organizadas, em que as políticas do topo para a base prevaleciam através de uma hierarquia quasi-militarizada e um código de conduta rigoroso” (Reiner, 2016, p. 2). Mas o desenvolvimento social e cultural levantou algumas questões quanto à extensão da discrepância entre a ação policial (*the law in action*) e os normativos legais que a definem (*the law in the books*): “como é que a polícia pensa e se comporta, por detrás do véu do discurso legal em que as suas práticas eram enevoadas por processos judiciais e documentos oficiais?” (Reiner, 2016, p. 2). Foi este o foco dos primeiros estudos etnográficos sobre a Polícia (e.g., Banton, 1964; Bittner, 2003; Mannen, 2005; Skolnick, 1966;). E é a discricionariedade do serviço policial e o seu alcance que ganham especial destaque (Reiner, 2010; Skolnick, 1966; Waddington, 1999, 2012), pois a ação policial tem pouca visibilidade: “as decisões levadas a cabo nas ruas, na privacidade do carro-patrolha ou na esquadra que

não se baseiam na lei são quase impossíveis de analisar” (Waddington, 1999, p. 32), o que se pode manifestar em inação policial, na aplicação de justiça de rua (*justice without trial*), e na discriminação sistemática de grupos sociais ou minorias. Durão (2006) define a discricionariedade como o poder que o “direito concede aos órgãos judiciais e criminais para a prática profissional e interpretação das leis a aplicar em cada momento (...), [precisando que] todo o poder de polícia é legalmente enquadrado, é certo, mas organizacionalmente pouco controlado e em certa medida pouco controlável” (p. 9).

Por outro lado, a compreensão da cultura policial é vista como um meio para alcançar reformas policiais. Para Charman (2017), mudar ou desafiar as culturas existentes é um tema recorrente na literatura policial, quer da perspetiva académica quer da governamental. Também Chan (2005) afirma que “o interesse na cultura policial aumentou nos últimos anos devido à preocupação de ser vista como um dos principais obstáculos à reforma das polícias” (p. 339), salientando que o seu conhecimento permite a melhoria do desempenho organizacional. Perceber, assim, como é que os polícias se comportam, se relacionam e se motivam parte do conhecimento da cultura policial, das suas características e do alcance da sua influência na organização e nos próprios polícias.

1.2. Cultura e subculturas.

Não se tem revelado fácil a delimitação do conceito de cultura policial, havendo na literatura diversas expressões associadas, como “subcultura policial, cultura de rua [*street culture*], cultura de patrulha [*patrol culture*], cultura de cantina [*canteen culture*], cultura de esquadra [*headquarters culture*]” (Westmarland, 2008, p. 524), entre outras. Como distinguir, assim, os conceitos de cultura, culturas e subculturas?

O termo “cultura” policial não era usado explicitamente nos primeiros estudos sobre esta temática, altura em que “ainda não tinha entrado no discurso académico e profissional” (Westmarland, 2008, p. 263), embora se revelasse já a necessidade de “desenvolver uma matriz para compreender a natureza, funções e origens das perspetivas e a visão do mundo dos polícias” (Reiner, 2016, p. 4). Um dos principais aspetos destes estudos, indicado por Westmarland (2008), respeita ao reconhecimento generalizado de que a cultura policial não é algo genérico, transversal e universal: não é “monolítica” (Bowling et al., 2019; Skolnick, 1966; Westmarland, 2008). Isto fica evidente naquilo a que Westmarland (2008) apelida de “culturas departamentais”, que variam conforme as áreas geográficas, os tipos de serviços ou, até, dentro do mesmo serviço, sendo que a cultura policial é absorvida de forma

individualizada tendo em conta a autonomia e criatividade de cada um (Bowling et al., 2019). Os autores reconhecem, assim, a existência de variantes, ou “subculturas”, igualmente observadas na área empresarial, como o resultado de “mecanismos diversos, tais como o objetivo específico de cada sector, os grupos profissionais, a relação com o poder, o tipo de relação com o trabalho (...) que provocam uma distintividade cultural dentro da organização” (Camara et al., 2003, p. 170). Neste caso, o objetivo último de uma empresa será unificar estas subculturas para ir ao encontro de uma identidade única. Nas organizações policiais as subculturas são “distintas dentro da cultura policial, geradas pelas diversas experiências associadas a posições específicas na estrutura organizacional (patentes, especialidades, áreas, etc.), ou por orientações particulares que os polícias trazem das suas biografias e histórias” (Bowling et al., 2019, p. 170). No entanto, os autores não negam a existência de uma cultura policial de “base” mais vasta e abrangente, atuando como uma espécie de denominador comum.

Para Waddington (1999), a subcultura policial é um “extenso conjunto de crenças, valores e práticas. Inclui o uso de jargão e humor próprios da ocupação; a forma como o ambiente físico e social é percecionado; as relações entre os polícias e com as pessoas fora da organização” (p. 98), reconhecendo, ainda, que tem vindo a ser analisada de um ponto de vista pejorativo, por abranger grande parte de más práticas que caracterizam a realidade policial. De facto, como aponta Goldstein (cit. in Durão, 2006), ao conceito de subcultura foi inicialmente associada uma realidade “subterrânea, informal, desafiante das legalidades impostas, intrinsecamente discricionária e diferenciadora das leis impostas para fora e das leis impostas para dentro e entre colegas. Mas voltou a afirmar a sua proeminência e onnipresença como verdadeira «cultura policial»” (p. 55). Chan (2005) não as vê como algo negativo, sendo “funcion[ais] para a sobrevivência dos polícias numa profissão considerada perigosa, imprevisível e alienante” (p. 340), realçando a importância da solidariedade entre pares e do seu papel na satisfação das exigências do trabalho policial.

A grande maioria dos estudos sobre esta temática tem como ponto de partida a realidade inglesa e americana que são estruturalmente diferentes do sistema português, este mais próximo do francês (Duração, 2006). Durão (2006) salienta três principais diferenças: (a) a grande maioria dos oficiais de polícia do contexto inglês e americano passam inicialmente pela carreira de agentes, não havendo, nos estudos, uma abordagem seletiva das diferentes carreiras; (b) em Portugal existe uma separação organizacional e muitas vezes física das diferentes funções do serviço de polícia, ao contrário do contexto anglo-saxónico; e, (c) a natureza concorrencial do trabalho de polícia nos países anglo-saxónicos devida à existência

de múltiplos empregadores. Para além destas, salientamos também a natureza comunitária dos modelos de polícia descentralizados (*community policing*) dos países anglo-saxónicos, distinta do policiamento de proximidade de origem francófona (*police de proximité*), da qual Portugal partilha (Elias, 2018; Peixoto, 2016).

Podemos finalizar, assim, reconhecendo que o termo “cultura” aglutina as várias “subculturas” de diferentes serviços em diferentes ambientes e que, no caso que nos ocupa, a cultura policial se define pelas características comuns ou dominantes extraídas do conjunto das subculturas identificadas e estudadas nas diferentes abordagens dos autores. No Anexo A encontra-se um resumo de algumas dessas abordagens.

1.3. *Cop culture*: As principais características da cultura policial.

Bowling et al. (2019) apresentam uma caracterização da cultura policial (*cop culture*) baseada em sete características principais, que tem vindo a ser desenvolvida e atualizada desde a primeira edição da obra *The politics of the police*, de Robert Reiner, de 1985, e que é hoje considerada uma das formas mais conhecidas e referenciadas para se compreender este fenómeno (Korander, 2019; Waddington, 2012; Westmarland, 2008). Baseando-se nas suas observações e em diversos estudos, Bowling et al. (2019) estabelecem assim as seguintes sete características da cultura policial: (a) o sentido de missão, associado à atração pela ação, ao cinismo e ao pessimismo; (b) a suspeição; (c) o isolamento e a solidariedade; (d) o conservadorismo; (e) o machismo; (f) o preconceito racial; e, (g) o pragmatismo. Esta abordagem parece contrariar a ideia da heterogeneidade da cultura policial, mas, nas palavras dos autores, “as forças policiais nas democracias liberais modernas lidam com semelhantes pressões básicas que dão forma a uma cultura distinta e característica (...) mas com ênfases através do tempo e do espaço, e com variações internas” (Bowling et al., 2019, p. 170), retomando-se a ideia de uma denominação comum às culturas policiais. Waddington (2012), aliás, reconhece que existe uma considerável consistência destas características no tempo e no espaço. Porém, numa visão mais crítica, Chan (2005) aponta a contradição entre a heterogeneidade cultural e a determinação deste denominador. Já Waddington (2012) questiona se estas características serão exclusivas da cultura policial ou se serão partilhadas pela sociedade em geral.

Esta caracterização da cultura policial, no processo de revisão de literatura, revelou-se-nos das mais versáteis e abrangentes para a compreensão deste fenómeno. Apesar de ter sido desenvolvida considerando o contexto anglo-saxónico, a realidade é que não existem

estudos semelhantes de origem portuguesa ou francesa¹. Por este motivo, a nossa análise destas características, que se segue, englobará uma “ponte” para a realidade portuguesa, mais concretamente no que respeita à PSP, tomando como principal referência o estudo etnográfico realizado por Durão (2006).

1.3.1. Sentido de missão, atração pela ação, cinismo e pessimismo.

Existe a ideia de que a Polícia representa a ténue linha azul (*thin blue line*) que separa a anarquia da ordem (Bowling et al., 2019; Waddington, 1999), o que coloca os polícias “numa posição de valorosos protetores da sociedade, que conhecem o seu lado negro, e, consequentemente, estão numa posição privilegiada para cessar o perigo que a ameaça” (Waddington, 1999, p. 117). Pela sua importância, este trabalho torna-se um modo de vida e não apenas uma profissão (Bowling et al., 2019), cujo “propósito é concebido como a preservação de um determinado modo de viver e através da proteção dos fracos contra os predadores” (Bacon, cit. in Bowling et al., 2019, p. 172). Os polícias têm, assim, uma grande envolvimento na sua missão, pela causa idealista que acreditam defender.

Na realidade portuguesa, compete à Polícia (em sentido amplo) a defesa da legalidade democrática, o garante da segurança interna e os direitos dos cidadãos (n.º 1 do artigo [art.º] 272.º da Constituição da República Portuguesa). De igual modo, a PSP tem por missão “assegurar a legalidade democrática, garantir a segurança interna e os direitos dos cidadãos, nos termos da Constituição e da lei” (n.º 2 do art.º 1.º da Lei n.º 53/2007, de 31 de agosto), missão esta desenvolvida através das suas atribuições (art.º 3.º). Para Elias (2018), a PSP é uma Polícia “integral”, no sentido em que possui um “quadro holístico de competências legais, de valências e de capacidades (não necessariamente todas as possíveis)” (p. 87). Esta integralidade manifesta-se no contributo que presta aos cinco pilares da Segurança Interna, “nos quais se integram um vasto conjunto de atribuições de polícia administrativa ou operacionais” (Elias, 2018, p. 88): a prevenção de criminalidade; a ordem pública; a investigação criminal; a inteligência; e, a cooperação internacional.

Para Bowling et al. (2019), a missão de polícia é percecionada como algo “divertido, desafiante e excitante” (p. 172). Mas esta polivalência das atribuições da PSP significa que nem todo o serviço implica esta ação e adrenalina. De facto, a grande maioria das ocorrências focadas na “manutenção da paz”, conforme refere Durão (2006), sofre uma acentuada

¹ Monjardet (1996) estudou a temática da cultura policial na realidade francesa, embora a sua abordagem não se revele tão versátil e abrangente como a de Bowling et al. (2019). As suas considerações encontram-se expostas no Anexo A.

desvalorização: “todos os patrulheiros (...) passam por este tipo de situações mais vezes do que poderiam ter imaginado quando estavam na escola de polícia (...) e nem sabem que as ocorrências *sem grande importância* serão o grosso do seu trabalho” (Durão, 2006, p. 194). Cria-se e cultiva-se assim uma ilusão coletiva de que o serviço se resume ao combate ao crime (*crime-fighting*) e à aplicação da lei (*law-enforcement*) (Waddington, 1999), algo que contribui para o desenvolvimento da autoestima ocupacional dos polícias. Aliás, como afirma V. L. Sousa, a verdadeira missão é ir ao “encontro das necessidades e desejos da população, que [a polícia] ‘apareça’ quando existem motivos ligados à razão da sua existência e que faça muito mais do que prevenir o crime, e que desempenhe uma série de tarefas ligadas à assistência” (comunicação pessoal, 03 de março de 2021), o que implica a coexistência do “punir” e do “assistir”, este último decerto o mais ambíguo.

O sentido de missão tende, pois, a confundir-se com uma apetência para atividades que envolvam ação e excitação. Esta atração pela ação pode ser enquadrada através do conceito de “operacionalidade” (ou ação policial; Durão, 2006, p. 83), a que está associado o trabalho de rua, no terreno: o patrulhamento, a resolução de ocorrências e o desenvolvimento de diligências várias que impliquem a deslocação a certos locais (Durão, 2006). O oposto remete para todas as áreas de natureza administrativa: “a operacionalidade evoca sentimentos de liberdade próprios do trabalho de rua; e surge frequentemente em oposição ao trabalho das secretarias, fechados em quatro paredes” (Durão, 2006, p. 105). E por causa do fascínio pela ação há ocorrências mais apetecíveis do que outras: “desordens nos domínios públicos, perseguições de carro, roubo com violência pessoal (...) [que] prometem aos agentes regressar à excitação do trabalho” (Durão, 2006, p. 213), reavivando a ideia de que o trabalho de polícia é focado na ação e na adrenalina. Em particular, são as detenções que oferecem maior prestígio ao polícia: é o “resultado da ação policial mais valorizado porque se trata de um crime «com castigo»” (Durão, 2006, p. 218).

Esta operacionalidade, nas palavras de Durão (2006), “é um dos valores mais celebrados na patrulha (...) que diferencia os verdadeiros polícias dos demais. (...) Este é o valor que está impresso num «dever profissional» que, na prática, é considerado uma espécie de ideal” (p. 105), que está associado à disponibilidade, proatividade e sobreposição da vida profissional sobre a vida pessoal. A operacionalidade, de forma geral, compete aos agentes, porque “são eles o garante da continuidade organizacional das ruas, através da presença fardada (...) [são eles] os detentores do monopólio simbólico que representa a operacionalidade na organização: prontos para agir e reagir às emergências sociais” (Durão, 2006, p. 26). Mas este não é um valor transversal: enquanto o “polícia-operacional” e, de

certa forma, o “polícia-maluco”, de Durão (2010)², são a sua representação, do lado oposto estão os “polícias-baldas” (também chamados de “cabides”, ou “fardos”), que adotam uma postura excessivamente cínica e pessimista do serviço, sem qualquer tipo de proatividade: “o melhor serviço é aquele que fica por fazer” (Durão, 2010, p. 38). Há, também, determinados serviços que são considerados mais operacionais que outros: o serviço no carro-patrolha, onde há mais “oportunidades de entrar em ação (...) [sendo que] ser o condutor do arvorado é um trabalho mais aliciante” (Durão, 2006, p. 105), permanecendo o “ex-libris da patrulha e a meta para qualquer jovem patrulheiro” (Durão, 2006, p. 115); o serviço nas equipas de intervenção rápida, adequados a uma intervenção mais musculada, que “têm mais hipóteses de agir em situações de desordem do que os patrulheiros, e, conseqüentemente, dão mais uso ao bastão” (Durão, 2006, p. 213); e, os serviços “à civil”, mais orientados para o combate ao crime, que são considerados o apogeu do verdadeiro operacional. A operacionalidade manifesta-se também na própria imagem do polícia, que evita que seja “arrumada, demasiado ordeira e conformista da patrulha [e] que possa confundi-los com agentes de outras unidades da PSP que não consideram verdadeiramente policiais” (Durão, 2006, p. 132), tentando aproximá-la àquela associada às equipas de intervenção rápida ou à dos serviços “à civil”.

Ora, este esforço para corresponder às expetativas criadas pode conduzir ao cinismo policial. O cinismo pode ser definido como a “atitude ou caráter de pessoa que revela descaso pelas convenções sociais e pela moral vigente; impudência; desfaçatez; descaramento” (Houaiss, 2001, p. 935). Para Bowling et al. (2019), o cinismo policial consiste numa visão fatalista baseada na ideia do “polícia contra o mundo”: “os polícias muitas vezes desenvolvem uma postura de amargura, olhando para todas as vertentes da sociedade como apocalípticas, como se a polícia fosse uma minoria [decente] cercada pelo barbarismo” (p. 173). Para os autores, este cinismo advém de uma espécie de “desespero” do polícia, que vê a moralidade que defende ser constantemente atacada e destruída. Esta postura pode dirigir-se ao cidadão, à própria organização ou ao sistema judicial (Waddington, 1999). Conforme refere Poiares (2013), os “profissionais de polícia apontam o dedo rejeitador sobretudo à intolerância, incompreensão e não reconhecimento do serviço prestado pela PSP por parte da comunidade que consideram ingrata, por não olhar para a instituição policial com a consideração que entendem merecer” (p. 107). Esta desmotivação pode assim promover comportamentos típicos dos “polícias-baldas”, como “efeitos da desilusão de carreira criados

² Sobre estas categorias de polícias, ver o Anexo A.

pela destruição de um prévio sentido de missão” (Bowling et al., 2019, p. 173), dando origem ao pessimismo policial, como uma espécie do reverso da medalha do excessivo sentido de missão, consequência da frustração de não alcançar as expectativas criadas.

O cinismo policial manifesta-se, também, numa visão fantasiosa do serviço: “muitos polícias veem a sua luta contra os «vilões» como um ritual, um desafio divertido, em que a vitória de uma detenção oferece mais uma satisfação pessoal do que propriamente um sentimento de serviço público” (Bowling et al., 2019 p. 173), servindo para amenizar a tensão causada pelas sucessivas desilusões do serviço (e.g., não deter o criminoso). São os convívios na “cantina”³ que fomentam esta ideia, através da partilha de experiências, quantas vezes exageradas, para demonstrar a competência dos polícias e valorizar os mitos culturais, alimentando-se a ilusão coletiva da importância e sucesso do trabalho policial. Semelhante objetivo é atingido através do humor policial (muitas vezes, ácido e negro) que, de acordo com Young (1995), serve para relativizar o impacto de situações dramáticas, traumatizantes e angustiantes no serviço policial: “o uso do humor [nestas] situações (...) é uma forma de tratar anomalias de maneira a libertar a tensão através do riso, catarticamente” (p. 165). Para Waddington (1999), nesta realidade “o cinismo é inevitável: «tens de te rir, para não chorar»”. Durão (2006) identifica este tipo de humor também na PSP, que surge para “«exorcizar» (...) uma certa inconstância, imprevisibilidade e por vezes alguma dramaticidade presente” (p. 53), expresso pela atribuição de termos jocosos para situações sérias, como “presunto” (cadáver) ou alienado ou “maluco” (portador de anomalia psíquica).

1.3.2. Suspeição.

De acordo com Bowling et al. (2019), “os polícias desenvolvem refinados mapas cognitivos do mundo social, para que possam, prontamente, prever e lidar com os comportamentos de vários tipos de pessoas” (p. 173). Para os autores, a suspeição é uma característica primária dos polícias, consequência da influência do perigo, autoridade e eficiência, referidos por Skolnick (1966). Pela sua experiência, os polícias têm desconfiança em relação aos comportamentos e discurso das pessoas (Waddington, 1999). A suspeição revela-se essencialmente através do processo de estereotipagem policial (*police stereotyping*), em que se categorizam as pessoas em determinados grupos e se age de acordo com essa categorização. São exemplos o assaltante simbólico (*symbolic assailant*) de Skolnick (1966) e as pessoas suspeitas (*suspicious persons*), os imbecis (*assholes*) e os

³ Para uma descrição deste conceito, recomendamos a leitura do Anexo A.

ignorantes (*know nothings*), de Mannen (2005). Apesar das críticas sobre esta categorização, como a do risco de amplificação dos comportamentos desviantes por parte destes grupos, Reiner (2010) defende-a como uma ferramenta inevitável do trabalho policial, e afirma que o problema está em encontrar o equilíbrio entre “ser baseada na realidade e útil, e não com base no preconceito e na discriminação” (p. 121). Para Durão (2006), os estereótipos são essenciais na relação da Polícia com o seu público. Um dos mais usados pelos polícias da PSP é o “mitra”, identificado como “a figura central do universo policial (...) assumido como sendo um homem, jovem, podendo ser *branco* ou *preto*” (Durão, 2006, p. 238); um agente entrevistado pela autora identifica-o “pelos brincos de ouro, pela forma como usa o chapéu de pala, pelas roupas e ténis de marca, pela t-shirt do Benfica, pela namorada que traz, pelo cão (se é pitbull), pelo carro que tem e pelo som do tuning” (Durão, 2006, p. 238). Outras figuras frequentes são a do “carocho” (toxicodependentes ou mendigos) e a dos “alienados”.

1.3.3. Isolamento e solidariedade.

Como resultado da sua atividade, caracterizada pelo exercício da autoridade, os polícias tornam-se isolados da sociedade (Skolnick, 1966), considerando ainda as dificuldades de conciliação da vida social com a vida profissional, devidas ao trabalho por turnos, às tensões do serviço, aos aspetos da moral e conduta disciplinar da profissão, e ao receio de alguma hostilidade generalizada por serem polícias (Bowling et al., 2019). Cria-se assim a separação entre o “nós”, os polícias, e o “eles”, o resto da comunidade (Waddington, 1999).

Entre o nós, cultivam-se os sentimentos de solidariedade e lealdade. Os novos polícias, por exemplo, são sujeitos pelos pares a certos rituais destinados a avaliar como lidam com ocorrências mais perigosas ou com pequenos desvios comportamentais dos polícias (ou seja, se os denunciam, se são “chibos”) (Waddington, 1999). No entanto, estes sentimentos não são homogéneos dentro da organização, já que existem fortes clivagens entre os polícias de rua e os polícias de gestão (Bowling et al., 2019, p. 174); entre os da patrulha e os do policiamento comunitário (Durão, 2006; Fielding, 1994); e, entre subordinados e superiores (Holdaway, in Waddington, 1999), indo ao encontro daquilo a que Reuss-Ianni e Ianni (2005) identificam como uma diminuição da própria lealdade dos superiores hierárquicos, que se vão convertendo para a satisfação das necessidades do poder político e comunitário. A solidariedade é, do ponto de vista de Durão (2006), um sentimento essencial ao funcionamento da organização reconhecendo, porém, o seu “lado oculto”, quando “existe uma proteção cega entre polícias com esquemas de corrupção e desvio” (p.

217), mesmo envolvendo os superiores, que podem fingir ignorar práticas menos transparentes em benefício de resultados operacionais (Durão, 2006).

Entre o eles, também os polícias atribuem classificações, numa perspetiva da influência ou do “mal” que podem fazer a si e aos seus (Bowling et al., 2019); por exemplo, os criminosos com categoria (*good-class villains*); a propriedade, ou “clientela” (Durão, 2006) de polícia (*police property*); o lixo (*rubbish*); os desafiantes (*challengers*); os desarmadores (*disarmers*); os bonzinhos (*do-gooders*); e, os políticos.

1.3.4. Conservadorismo.

Para Bowling et al. (2019), o conservadorismo policial manifesta-se em termos políticos ou morais. Devido à natureza do seu trabalho, a Polícia foi sendo sistematicamente colocada no plano contrário ao das políticas de esquerda existindo, na realidade americana, evidências de apoio político à direita e extrema-direita por parte das polícias (Bowling et al., 2019). Na realidade portuguesa, a isenção partidária é um dos deveres profissionais dos polícias da PSP (n.º 4 do art.º 10.º do Decreto-Lei n.º 243/2015, de 19 de outubro [EPSP]), que, enquanto representam a instituição, não podem demonstrar qualquer tipo de afiliação partidária nos seus comportamentos e opiniões, sob pena de violação do dever de isenção (alínea [al.] a) do n.º 2 do art.º 10.º da Lei n.º 37/2019, de 30 de maio). Existem, porém, alguns indicadores, não estudados aprofundadamente, sobre a infiltração de movimentos de extrema-direita nas forças policiais portuguesas, bem como a suposta associação do partido Chega ao Movimento Zero (Casanova, 2019; Oliveira, 2019; Silva, 2019)⁴, apesar de algumas destas supostas tendências também poderem derivar do *wishful thinking* de alguns setores que concluem pela existência destes fenómenos de radicalização sem os estudarem cientificamente.

A outra vertente do conservadorismo está diretamente associada à natureza do serviço policial. Na defesa da moralidade, os polícias tendem a adotar posições conservadoras, resistindo a, ou combatendo, comportamentos que acreditam ameaçá-la: “existe uma óbvia afinidade para os polícias entre o seu papel como defensores da autoridade e a moral e políticas conservadoras” (Bowling et al., 2019, p. 177). Externamente, isto reflete-se na preferência por formas mais ostensivas e repressivas de combate ao crime (e.g., detenções, acusações judiciais e leis mais rígidas) (Fielding & Fielding, 1991; Waddington,

⁴ O relatório da Comissão Europeia contra o Racismo e Intolerância (European Commission against Racism and Intolerance [ECRI], 2018) corrobora estes factos, embora muitas das suas conclusões sejam baseadas, também, em artigos de notícia.

1999) e na categorização ou censura de certas pessoas, com base nos seus comportamentos considerados desviantes. Internamente, manifesta-se numa resistência a novas formas de policiamento que contradigam a perspetiva de atuação mais repressiva (ideia que desenvolvemos na subsecção destinada ao pragmatismo) e na constituição das polícias, com pouca representatividade de minorias étnicas, mulheres e homossexuais (Bowling et al., 2019; Loftus, 2010). Atualmente, e apesar dos progressos no sentido de uma maior integração, ainda existe, quanto a estes últimos, resistência e discriminação no seio das instituições policiais (Burk, in Bowling et al., 2019).

1.3.5. *Machismo.*

Tem-se entendido que o trabalho de polícia é “uma ocupação masculina, o que implica inevitavelmente que tem de ter uma cultura de masculinidade, e, por causa das ameaças e poderes que lhe são únicos, esta cultura terá uma forma mais extrema e exagerada” (Heindensohn, 2005, p. 643). Reiner (2010) concorda que o mundo tradicional da Polícia é caracterizado pelo machismo tradicional, onde se destaca o sexismo, através de “«jactância e brincadeiras sexuais», muitas vezes à custa das colegas femininas” (p. 128) e de relações ou aventuras extraconjugais. Bowling et al. (2019) reconhecem outros comportamentos tipicamente masculinos, como a tendência para o jogo e o consumo excessivo de álcool⁵, mesmo fora de serviço: “um dos perigos de fazer investigação científica sobre as polícias é tirar notas mentais enquanto nos afogamos em cerveja, num bar” (Reiner, 2010, p. 128). A cultura de cantina potencia este culto, através dos comportamentos, linguagem e histórias tipicamente masculinas. Waddington (1999) reconhece que a principal dificuldade de integração das mulheres reside em não lhes serem atribuídas funções “verdadeiramente” policiais, ainda que estas partilhem os mesmos valores dos seus colegas masculinos.

Nas forças policiais portuguesas, é usual as mulheres serem “«naturalmente» vistas como boas agentes na proximidade, em particular na escola segura e apoio ao idoso” (Durão, 2006, p. 111), havendo uma tendência para as “manter um pouco à margem das mais ‘duras’ patrulhas, ao lado dos patrulheiros, maioritariamente homens” (Durão, 2006, p. 111). Antunes (2018), no contexto da Guarda Nacional Republicana, afirma que é frequente as mulheres adotarem funções administrativas, especialmente por questões de articulação com

⁵ O controlo de alcoolemia e estado de intoxicação por estupefacientes e substâncias psicotrópicas é regulamentado no Despacho n.º 13871/2012, de 25 de outubro, e em normas procedimentais internas da PSP. Num estudo sobre a frequência de comportamentos desviantes na PSP, Pinto (2011) detetou a apresentação ao serviço sob a influência de álcool como o quarto comportamento mais frequente, num total de oito em 126 comportamentos estudados.

a vida familiar. Nos serviços mais operacionais, as mulheres têm de fazer um esforço adicional para “conquistar o lugar” e provar o seu valor perante os colegas masculinos; e “reconhecem, ainda, o maior risco de ouvir comentários machistas, de serem alvo de assédio ou, ainda, de atitudes protecionistas que reforçam a ideia de que as mulheres são mais frágeis e fracas e contribuem para reproduzir a dominação masculina” (Antunes, 2018, p. 92). Já Lopes (2011), estudando a aceitação das mulheres no Corpo de Intervenção (CI) da PSP, conclui que cerca de 60% dos polícias do CI considera descabida e perigosa a utilização de mulheres em cenários de manutenção e reposição de ordem pública, e que as “beneficências da PSP para com a mulher polícia é que os fazem reagir de forma mais negativa ao [seu] ingresso na PSP ou na subunidade” (p. 60).

Em 2019, existiam na PSP 1680 mulheres em 20997 polícias (8% do efetivo total): 137 da carreira de oficiais (15% do total de oficiais); 194 da carreira de chefes (8% do total de chefes); e, 1349 da carreira de agentes (8% do total de agentes) (Departamento de Recursos Humanos da PSP, 2019). Poder-se-á esperar que o número mais acentuado de mulheres na carreira de oficiais na PSP venha, a médio-longo prazo, a contribuir para uma diluição do machismo. A PSP tem vindo a desenvolver esforços de maior integração de mulheres nas suas fileiras, como prova o mais recente despacho de autorização (Despacho n.º 11905/2020, de 04 de dezembro) para a constituição de reserva para futuros cursos de formação de agentes para 2021, com a previsão de uma quota mínima de 20% de vagas destinadas a mulheres, o que tem levantado alguma polémica (Moreira, 2020).

1.3.6. Preconceito Racial.

Para Reiner (2010), uma das manifestações do conservadorismo respeita ao preconceito racial, entendendo-o como “a crença de que todos ou a maioria dos indivíduos num grupo específico têm certos atributos negativos, que é tida em conta nos encontros com indivíduos dessa categoria que poderão ter ou não esses atributos” (p. 159). Mais concretamente, Macpherson (cit. in Reiner, 2010) define o racismo institucionalizado como “a falha coletiva de uma organização em providenciar um serviço apropriado e profissional à população devido à sua cor, cultura ou origem étnica (...), [que origina processos, atitudes e comportamentos discriminatórios através de] preconceito, ignorância, negligência e estereotipagem racial que coloca em desvantagem as minorias étnicas” (p. 162).

Considerando a realidade anglo-saxónica, grande parte dos estudos nesta área foca-se quase exclusivamente no preconceito contra indivíduos negros (e.g., Reiner, 2010; Skolnick, 1966; Waddington, 1999). Crank (cit. in Bowling et al., 2019, p. 178) identifica,

com base em outros estudos, a existência na realidade norte-americana de “suspeição, hostilidade e preconceito contra negros, e vice-versa”, tendo sido encontrados comportamentos semelhantes no Reino Unido. Reiner (2010) conclui, por um lado, que aqueles são um reflexo da opinião geral da sociedade (não partindo necessariamente das crenças individuais dos polícias) e, por outro, que este preconceito se manifesta essencialmente na linguagem e atitudes entre pares e não na própria atuação/relação com os indivíduos das minorias étnicas. Por cá, o preconceito racial poderá estender-se para outras minorias, como os “monhés” ou os ciganos (Durão, 2006). Durão (2006) reconhece que, na PSP, “os *pretos* não são em geral muito bem vistos na cultura policial dominante” (p. 251), o que se manifesta quer interna (na integração de polícias negros) quer externamente, evidenciando que os “*pretos* tendem a ser encarados como suspeitos ou, pelo menos, a sua situação é mais vulnerável. (...) Se for jovem e estiver num local referenciado, este tem mais probabilidades de ser interpelado, revistado e conduzido à esquadra” (Durão, 2006, p. 251). Indo ao encontro da categorização, fruto da característica da suspeição, estes comportamentos advêm da socialização policial que fomenta a suspeição e hostilidade perante aquilo que é a “clientela” da polícia, sendo que os “grupos de luso-africanos são especialmente notados” (Durão, 2006, p. 253). A autora reconhece, no entanto, que este é muitas vezes um indicador secundário na determinação da ação policial, cedendo perante o estatuto da pessoa, como o facto de ser vítima de crime ou o tipo de profissão que exerce.

Elias (2018) considera que as forças e serviços de segurança são periodicamente “acusados por comentadores e «fazedores de opinião» de discriminação, de xenofobia e de, por esse motivo, incorrerem em situações de abuso de autoridade” (p. 57). Estas situações surgem após a cobertura mediatizada de intervenções mais intensas sobre indivíduos de minorias étnicas, motivando a catalogação generalizada dos polícias, o que cria a “desconfiança em relação à sua atuação por parte dos cidadãos em geral” (Elias, 2018, p. 57). Destacamos, como exemplos, o Relatório Macpherson, de 1999, no Reino Unido (Loftus, 2010) e a recente morte de George Floyd (BBC, 2020), que renovou o impacto do movimento *Black Lives Matter*⁶. Em Portugal, conta-se a atuação policial da PSP da esquadra de Alfragide, ocorrida em 2015, sobre um grupo de jovens do Bairro da Cova da Moura⁷, que resultou na condenação de oito agentes por agressões, injúrias e sequestro,

⁶ O *Black Lives Matter Global Network Foundation* é uma organização global que atua nos Estados Unidos da América, Canadá e Reino Unido, criado em 2013 após a absolvição do alegado autor do homicídio de Trayvon Martindé, um jovem afro-americano (Black Lives Matter, 2020).

⁷ O mediatismo da situação ocorrida em Alfragide levou a ECRI (2018) a recomendar a existência de “um órgão independente da polícia [que] reúna todas as alegações de abuso e comportamentos racistas por

publicitada como “sentença histórica”, ainda que nessa ação não tenha sido apurada motivação racial (Marcelino, 2019); bem como a situação ocorrida em 2020, em que foram divulgadas nas redes sociais imagens da intervenção policial musculada de um agente da PSP sobre uma cidadã negra (Observador, 2020).

1.3.7. Pragmatismo.

Para Bowling et al. (2019), realça-se a “perspetiva muito pragmática, concreta, de pés-na-terra e anti teórica típica das patentes mais baixas [das polícias]” (p. 131). Isto traduz-se numa aversão à burocracia do serviço em favor da resolução rápida das situações com que os polícias se deparam (Bowling et al., 2019), criando uma forte resistência à inovação e à experimentação. Ora, a ideia de que o trabalho de polícia se resume à mera aplicação da lei deixou de ser válida com os estudos revisionistas dos anos 60 do século XX (Waddington, 1999), dando origem a um esforço de compreensão e de reforma da Polícia, face a uma sociedade cada vez mais exigente e globalizada. É neste aspeto que Elias (2018) classifica uma “nova era (...) de parceria, de transdisciplinaridade e de compreensão da multiplicidade de fatores que interferem na segurança das nossas sociedades, na liberdade dos cidadãos e na aplicação da justiça” (p. 47). Cabe, assim, aos investigadores das ciências policiais⁸ a compreensão dos fenómenos securitários para desenvolver novas formas de policiamento mais eficazes e eficientes. No entanto, o carácter inovador desta área encontra uma série de obstáculos e dificuldades, nomeadamente “a resistência tradicional das instituições policiais em serem objeto de estudo, tendo em conta a natureza complexa e sigilosa da sua missão” (Clemente, cit. in Elias, 2018, p. 49). Tal resistência é uma consequência do conservadorismo policial, especialmente quanto à adoção de reformas ao nível institucional: o policiamento comunitário, por exemplo, tem encontrado dificuldades na sua implementação, já que “a maioria dos polícias não está convencida que é necessária, e as pesquisas feitas não são claras quanto ao seu sucesso” (Bailey & Shearing, 1999, p. 604). Elias (2018) elenca algumas das críticas que são feitas ao policiamento de proximidade na PSP, como o facto de se tratar apenas de uma estratégia de *marketing* e que não é coerente

parte da polícia e proceda a investigações independentes e eficazes a todos estes casos” (p. 42), e que sejam introduzidas nos serviços policiais uma política de “tolerância zero para com o racismo, a homofobia e a transfobia, que constitua uma forte tónica na formação inicial e contínua dos agentes da polícia (...) [e] intensificar o diálogo e a cooperação com os grupos expostos ao racismo e à intolerância” (p. 42).

⁸ De acordo com Valente (cit. in Elias, 2018), as ciências policiais são “um sistema de conhecimento, cujo objeto é possuir a realidade e pretendem promover o *saber* e não só o *agir*. O *agir* da atividade policial deve assentar num *saber*, num *conhecimento* de modo a possuir a realidade” (p. 46), e procuram a dotação de conhecimento, capacidades e competências às Polícias e aos polícias que sejam apropriadas aos perigos, riscos, vulnerabilidades e danos associados ao trabalho policial (Elias, 2018).

com uma intervenção mais tradicional, esta sim, ainda considerada como verdadeiramente policial (Durão, 2006). Não obstante, a visão do serviço policial mais analítica e fundamentada na investigação e no conhecimento tem vindo a ganhar terreno graças ao fluxo de entrada de investigadores nas polícias e de polícias com formação superior (Bowling et al., 2019). Na PSP, por exemplo, o número de agentes com formação superior aumentou cerca de 40% entre 2011 e 2019 (Departamento de Recursos Humanos da PSP, 2011, 2019).

O pragmatismo manifesta-se, igualmente, na resistência à burocracia e carga procedimental excessivas envolvidas no serviço. Conforme Reuss-Ianni e Ianni (2005) afirmam, os polícias apontam o dedo à gestão administrativa por burocratizar o serviço e desvirtuar os valores tradicionais: “muitos falam no excesso de *papelada* e argumentam que as obrigações burocráticas os afastam das ruas” (Durão, 2006, p. 155), e grande parte dos agentes acredita mais na eficácia da sua ação do que na da organização (Durão, 2006).

2. Socialização Organizacional

2.1. Considerações sobre o processo de socialização organizacional.

A caracterização dos processos de socialização dos indivíduos tem sofrido uma considerável evolução ao longo do tempo (Sousa, 2006). Hoje em dia, considera-se que abrangem “a totalidade da vida dos indivíduos (...) [e] que o processo individual de socialização não se desenvolve num vazio cultural” (Sousa, 2006, p. 11), dependendo não só do indivíduo, mas também do contexto social, e dos grupos e culturas a ele inerentes.

No que diz respeito à socialização nas organizações, Van Maanen e Schein (1979) definem-na como “o processo em que o indivíduo adquire o conhecimento social e as capacidades necessárias para assumir um papel na organização” (p. 3); por outras palavras, aprendem os truques (*learn the ropes*) do ofício e da organização. Para Schein (1988), a socialização implica a aprendizagem de valores, normas e padrões de comportamento da organização, o que inclui os seus objetivos, os meios para os alcançar, as responsabilidades dos papéis individuais e a manutenção da sua identidade e integridade. Assim sendo, e como refere Sousa (2006), este processo resulta de uma interação contínua entre a organização e os seus empregados, que ajuda “os recém-chegados a executar os seus trabalhos, perceber as expectativas que a organização criou relativamente ao seu papel profissional, conhecer as normas e a cultura existentes e obter o *feedback* do seu desempenho” (p. 15).

De acordo com Cooper-Thomas e Anderson (2006), a boa socialização é vital para o sucesso das organizações por cinco razões: (a) porque a ineficácia deste processo pode

causar baixo desempenho, atitudes negativas e alta probabilidade de abandono por parte dos novos trabalhadores; (b) porque ajuda à contribuição dos novos trabalhadores para os objetivos da organização, valorizando-os; (c) porque se compromete a aculturar os trabalhadores, transmitindo os valores, normas, recursos e políticas da organização; (d) porque influencia rapidamente os novos trabalhadores e tem efeitos duradouros; e, (e) porque minimiza os impactos das transformações organizacionais e os seus efeitos. É natural, então, que a sobrevivência e estabilidade na organização passem pela compreensão deste fenómeno que, para Morrison (1993), se pode desenvolver por três vias distintas: a das etapas do processo de integração dos indivíduos; a das táticas de socialização utilizadas pelas organizações; ou, a dos processos de interpretação e acomodação dos recém-chegados ao novo ambiente. No entanto, e como o autor afirma, é geralmente desvalorizada a importância da proatividade dos recém-chegados no processo de procura de informação (Morrison, 1993), na construção de relações com seus superiores, na negociação de mudanças no trabalho e na construção de uma visão positiva do trabalho (Ashford & Black, 1996), que contribuem para um maior desempenho e satisfação.

Já Van Maanen e Schein (1979) analisaram seis dimensões distintas de táticas de socialização: (a) coletiva *versus* (vs.) individual, em que os recém-chegados passam por experiências em grupo e atingem novas formas de entendimento, ou são acompanhados de modo personalizado, através de experiências únicas e distintas; (b) formal vs. informal, em que o recém-chegado é segregado do grupo, passando por um processo de socialização criado à sua medida, ou é enquadrado diretamente nas atividades do grupo; (c) sequencial vs. aleatória, em que o recém-chegado é sujeito a uma série de etapas definidas que constituem o processo de socialização, ou este não existe ou é ambíguo; (d) fixa vs. variável, em que existe, ou não, definição clara, perante o recém-chegado, do tempo/prazo de conclusão do período da socialização; (e) seriada vs. disruptiva, em que o recém-chegado é, ou não, enquadrado e acompanhado pelos membros da organização mais experientes; e, finalmente, (f) investimento vs. desinvestimento, em que as características pessoais do recém-chegado são consideradas como uma mais-valia para a organização ou, inversamente, desvalorizadas com o propósito de o moldar e conformar. Chao, Leary-Kelly, Wolf, Klein e Gardner (1994), numa outra perspetiva, estudaram o conteúdo da socialização com base em outras seis dimensões: competência e desempenho; relações entre pessoas da organização; políticas organizacionais; linguagem; valores e metas organizacionais; e, história da organização. Também Sousa (2006) aponta, como importantes conteúdos do processo: o

domínio da tarefa; o sucesso no trabalho de grupo; o conhecimento e aceitação da cultura organizacional; a aprendizagem pessoal; e, a clareza dos papéis desempenhados.

Ora, conforme referem Schein (1988) e Manning e Van Maanen (in Chan, Devery, & Doran, 2003), o processo de socialização é contínuo e omnipresente para o indivíduo à medida que desenvolve a sua carreira, quer seja na organização atual ou noutras. Contudo, é na primeira experiência profissional e no decurso do primeiro ano de trabalho que se revelam as maiores dificuldades por parte do indivíduo, pela ausência de referências prévias que lhe permitam a compreensão do novo contexto de trabalho (Sousa, 2006). A incerteza e o “choque de realidade” são frequentemente apontados como os principais fatores de dificuldade na entrada para uma nova organização: enquanto a primeira remete para uma falta de controlo por parte do recém-chegado, a segunda manifesta-se num confronto entre as expetativas construídas e a realidade da organização (Sousa, 2006), que poderão não coincidir. Alguns dos sentimentos indicados pelos recém-chegados, conforme refere Sousa (2006), têm sido a ansiedade, o nervosismo, a excitação, o *stress*, e a passividade.

2.2. As etapas do processo de socialização.

Consideremos, agora, as etapas do processo de socialização. Charman (2017) identifica, tendo em conta a literatura, três fases distintas: a socialização antecipatória; o confronto⁹ (*encounter*); e, a metamorfose (também denominada de adaptação [Louis, 1980], mudança ou aquisição [Porter, Lawler, & Hackman, in Feldman, 1981]).

Na fase da socialização antecipatória, aqueles que pretendem aderir a uma organização vão construindo determinadas expetativas, muitas vezes pouco realistas (Louis, 1980). Como refere Charman (2017), é nesta fase que o recruta irá perspetivar a sua vontade de aceitar e de se adaptar aos valores, atitudes e crenças da cultura ocupacional dominante. Ora, no contexto policial, esta fase compreende três momentos distintos, tendo em conta a qualidade do interessado como civil, como concorrente ou como recruta antecipatório (Conti, in Charman, 2017). Nela, assumem especial importância as influências de familiares, amigos e conhecidos com “experiência policial ou que tiveram experiências com a Polícia (profissional ou pessoalmente, positivas ou negativas) (...) e a influência dos media, quer em ficção ou não-ficção, na sua forma de representar o serviço de polícia e os polícias” (Charman, 2017, p. 100). E é nesta fase, também, que nos interessa saber o que é que motiva

⁹ Salientamos a tradução de Sousa (2006) que usa o termo “encontro”, mas consideramos que o termo “confronto” é mais adequado já que esta fase se baseia muito no confronto/conflito entre as expetativas criadas e a realidade encontrada.

os novos recrutas a juntar-se às organizações policiais; como Charman (2017) resume, os principais fatores são a possibilidade de ajudar pessoas, a excitação, o prestígio da profissão, a variedade de tarefas, a estabilidade do emprego e a possibilidade de servir a comunidade, o que vai ao encontro das suas próprias conclusões, realçando-se os “aspetos do trabalho orientados pela ação e pelo exterior, trabalhar em equipa e os princípios de serviço comunitário associados ao trabalho” (Charman, 2017, p. 253). Já para a PSP, os principais fatores de motivação são a estabilidade do emprego, o desempenho de uma profissão para a qual se sentem vocacionados, o prestígio da profissão, a camaradagem e o bom ambiente humano (Costa, 2011); e, a qualidade de vida, a sensação de satisfação com a atividade que exercem e o facto de se sentirem úteis para a sociedade (Silva, 2017).

Na fase do confronto, já dentro da organização, é onde são colocadas em conflito as expetativas criadas e a realidade encontrada, podendo ocorrer um verdadeiro choque de realidade caso não exista correspondência entre elas, o que obriga os recém-chegados a gerir as diferenças e a aprender as particularidades da organização, durante um período que oscila entre os seis e os 10 meses após a sua entrada (Louis, 1980). É aqui também que “lidam com um conflito interno que se estabelece entre a necessidade de sucesso e o medo de falhar” (Sousa, 2006, p. 18), e onde, paralelamente, a organização desenvolve mecanismos de reforço positivo, inexistente ou negativo para lidar com os seus comportamentos e adaptá-los à sua cultura (Porter, Lawler, & Hackman, in Sousa, 2006). O choque de realidade, aliás, é uma das principais causas de desilusão dos novos polícias, cujo idealismo e expetativas são confrontados com um “trabalho aborrecido, burocracia, trabalho por turnos e responsabilidade sem a capacidade de poder” (Charman, 2017, p. 107), um sistema de justiça limitado e uma fraca capacidade de influência sobre a realidade criminal, o que causa um aumento das características de cinismo e suspeição (Chan, in Charman, 2017). Esta fase varia, também, no tempo e no espaço: durante a formação inicial, em cenários hipotéticos, os recrutas têm a capacidade de aplicar soluções mais liberais, “luxo” este que dificilmente existe no serviço efetivo, onde o conservadorismo, o autoritarismo e a intolerância estão muito mais presentes na sua atuação (Charman, 2017).

Na fase da metamorfose, manifestam-se os resultados do choque de realidade da fase do confronto (Charman, 2017), passando o trabalhador de *outsider* para *insider*, estado este em que lhe “são dadas responsabilidade e autonomia alargadas, confiadas informações «privilegiadas», [onde são] incluídos nas redes informais, encorajados a representar a organização e requisitados para dar conselhos a outros” (Louis, 1980, p. 231). No fundo, é aqui que se revela do resultado do processo de socialização: “a organização exprimirá a

aceitação do novo membro e este último demonstra atitudes como sejam a lealdade e motivação para o trabalho, características de vontade de permanecer na organização” (Sousa, 2006, p. 19). Se a socialização ocorrer de forma deficiente, o resultado será exatamente o oposto. Ora, a adaptação à cultura organizacional pode consistir, de acordo com Schein (in Sousa, 2006) em comportamentos inovadores ou conservadores, tendo em conta o nível de aceitação das normas e valores da organização. Os inovadores, de acordo com o modelo, são os mais desejados, já que aceitam “aquilo que é fundamental para a organização, mas apresenta[m] uma personalidade e atitude que o[s] levará a procurar a satisfação dos seus próprios objetivos” (Sousa, 2006, p. 27). Outra abordagem, estudada por Trice e Beyer (in Sousa, 2006) está relacionada com a capacidade de receber, entender e aceitar a informação transmitida pela organização, que influenciará a inovação ou o conformismo do recém-chegado (e.g., se receber, entender e aceitar a informação terá um comportamento mais conservador; se nem a chegar a receber, poderá ser mais inovador). No que diz respeito à atividade policial, Hopper (1977) identificou três perspetivas distintas nos recrutas, com base na sua capacidade de adaptação à realidade: a idealista; a pragmática, e, a realista. A taxa de desistência dos recrutas idealistas, em fase de formação, era a mais elevada, e os que não desistiram acabaram por adotar uma perspetiva pragmática; os pragmáticos, por sua vez, acabaram por adotar uma perspetiva mais realista.

2.3. Socialização e cultura policial.

Conforme refere Britz (1997), “na literatura, os termos «subcultura policial» e «socialização policial» são muitas vezes utilizados indistintamente” (p. 129). De facto, a aculturação dos polícias é um fator dominante do processo de socialização. Como foi referido, é essencialmente na fase do confronto que os recém-chegados se deparam com a realidade da organização e são induzidos, pelos colegas mais experientes, nas subculturas presentes, através de mitos ocupacionais, da linguagem e dos padrões de comportamento aceitáveis (Britz, 1997; Charman, 2017). Para Buchanan (in Sousa, 2006), este processo pode ser particularmente stressante, pois dele depende a sua integração ou exclusão. Roberg, Novak, Corder e Smith (cit. in Branco, 2020) identificam na cultura policial “características (...) especialmente relevantes, como é o caso da ênfase no heroísmo e da importância do trabalho” (p. 23), que justificam o estudo nas instituições policiais da síndrome de *burnout*. Esta síndrome, como conclui Branco (2020), ocorre em níveis elevados na PSP, potenciado

por fatores organizacionais, relacionais e individuais que contribuem, de forma integrada, para as dificuldades do processo de socialização na sua fase inicial.

Para Manning e Van Maanen (cit. in Chan et al., 2003), as percepções individuais dos polícias variam consideravelmente quanto a vários “aspectos do seu trabalho, como a previsão de tarefas, o perigo no trabalho, pressões de produção organizacional, autonomia relativa aos supervisores e os encontros com os cidadãos” (p. 18), influenciadas por fatores como a esquadra em que trabalham, os colegas, os turnos ou os supervisores. Por isso, e embora a cultura presente tenha uma forte influência, como um “repositório coletivo dos polícias” (Fielding, cit. in Chan et al., 2003, p. 19), muitos poderão não querer enquadrar-se nessa cultura dominante. O que fazem, alguns, é “alinhar” nela como uma tática de integração; depois, e à medida que vão ganhando confiança no seu papel na organização, e tendo em conta os seus próprios valores, “os polícias começam a mover-se por dentro da cultura para salvaguardar os seus próprios objetivos” (Fielding, cit. in Chan et al., 2003, p. 19). Assim, como referem Chan et al. (2003), “a adesão à cultura dominante poderá ser mais uma habilidade que os novos polícias aprendem para sobreviver na organização” (p. 19); os seus verdadeiros pensamentos e atitudes permanecem escondidos e, com o tempo e a experiência, vão ficando cada vez mais críticos dessa cultura e menos crédulos quanto às histórias e mitos que a alimentam (Fielding, in Chan et al., 2003).

3. A Formação Inicial na PSP

3.1. O papel da formação no processo de socialização.

A formação é, sem dúvida, independentemente dos seus contornos, um processo essencial para a aquisição de competências visando o exercício de uma certa atividade. A entrada para uma organização policial dependerá sempre de um processo formalizado de formação. Os esforços para a profissionalização da atividade policial, para que seja considerada menos como um “ofício” e mais como uma “profissão”, implicam um investimento nos processos de educação dos polícias (Charman, 2017); ainda que, como refere Oakley (in Charman, 2017), tal investimento seja visto com alguma suspeição. É do entendimento geral dos polícias que a formação se mostra irrelevante quando comparada com a experiência no terreno. Dada a sua imprevisibilidade, tal experiência é insuscetível de ser reduzida a fórmulas científicas de aprendizagem, sendo, sim, a verdadeira fonte de capacitação e competência para enfrentar o dia-a-dia do serviço (Bayley & Bittner, 1984). Como referem, “os polícias geralmente consideram que a atividade de polícia é

essencialmente um ofício cuja aprendizagem surge exclusivamente através da experiência que é intuitivamente processada pelos polícias, de forma individual” (Bayley & Bittner, 1984, p. 1), rematando com a ideia de que aqueles têm a percepção, correta, de que existe um desfasamento entre a formação em sala e o serviço real.

Nesta perspectiva, Charman (2017) identifica a formação inicial como a parte formal do processo de aprendizagem. A sua parte informal, regra geral, será a “aprendizagem tácita com base nos contactos com os membros já existentes nas primeiras fases de socialização da carreira do recruta de polícia” (p. 93). Apesar de distintas, ambas podem ocorrer quer em ambiente de formação quer em ambiente real (Charman, 2017). Para além disso, e como refere Charman (2017), existe também a ideia de que o processo segue um padrão linear, em que a socialização formal durante a formação inicial é eclipsada pela mais poderosa socialização informal, que ocorre quando os novos polícias se integram no ambiente de serviço real. Não obstante, considerando a importância das características e proatividade dos recém-chegados, o processo poder ser “afetado pela adaptação da identidade individual, mudança direcional, o papel dos tutores nas forças policiais e também a localização da primeira colocação no serviço” (Charman, 2017, p. 94). Durão (2006) partilha da ideia de Manning e Van Maanen (cit. in Durão, 2006, p. 64), ao afirmar que “as primeiras experiências dos agentes nos universos das esquadras (...) são marcantes para a transformação de um saber abstrato e relativamente difuso, com base no sistema legal, num saber territorial, em espaços urbanos e com pessoas”. Existe, pois, uma clara diferença entre os valores e práticas transmitidos durante a formação inicial e o serviço, sendo esta a mais relevante, a longo prazo, para o processo de socialização policial.

Ora, se por um lado a formação é vista como a solução para esta desadequação, por outro é vista como um problema. Bailey e Bittner (1984) sugerem a sua reformulação, para que reflita uma abordagem mais pragmática, reconhecendo as dificuldades da atividade policial e recorrendo a formadores altamente experientes que possam acompanhar os recrutas quer na formação inicial quer durante os primeiros tempos de serviço. No entanto, é também na formação que se inicia o processo de aculturação e que são transmitidos os “vícios” que minam a reputação da atividade policial e as tentativas de reforma (Charman, 2017). Foster (in Charman, 2017) reconhece a coexistência de dois processos distintos de aculturação na formação, que poderão não ser coincidentes: a transmissão da cultura ocupacional através do que é ensinado formalmente; e, a transmissão através da expressão de ideias e exemplos em conversas de corredor. Apesar de Britz (1997) enquadrar a formação inicial na fase de socialização antecipatória, os recrutas são já “encorajados a demonstrar

trabalho de equipa e a identificar-se com os seus colegas (...) [e a que] se distanciem das chefias” (p. 13). Ou seja, para além de se construírem algumas expectativas relativamente à realidade que os novos polícias irão enfrentar no serviço, é na formação inicial que ocorre a génese da aculturação dos polícias.

3.2. Formação inicial dos agentes da PSP: O Curso de Formação de Agentes.

De acordo com o art.º 121.º do EPSP, a formação policial¹⁰ consiste no processo pelo qual os polícias “adquirem e desenvolvem capacidades e competências para o exercício da sua atividade profissional (...) abrangendo componentes de natureza técnico-policial, científica, cultural e de aptidão física”, incluindo os cursos de formação inicial para a entrada nas carreiras de oficial e de agente de polícia. Para o efeito, a PSP possui na sua organização dois estabelecimentos de ensino: o Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna, de ensino superior universitário, cuja missão é formar e aperfeiçoar as competências dos oficiais de polícia (n.º 1 do art.º 50.º da Lei n.º 53/2007, de 31 de agosto); e, a Escola Prática de Polícia (EPP), dedicada à formação e aperfeiçoamento dos polícias das carreiras de chefe e de agente de polícia (n.º 1 do art.º 51.º da mesma lei). Para a carreira de agentes, a entrada dos novos polícias na organização depende da conclusão com sucesso do Curso de Formação de Agentes (CFA), no qual nos focaremos de seguida.

Findo o recrutamento e a seleção dos candidatos, os novos alunos são convocados para a frequência do CFA, adquirindo a categoria de agente provisório (cf. o n.º 5 do art.º 134.º e as tabelas do Anexo III do EPSP, para enquadramento desta categoria, não expressamente prevista no EPSP) e iniciando o processo de formação que os habilitará ao exercício das funções de agente de polícia. O Decreto-Regulamentar n.º 26/2009, de 2 de outubro, que aprova o Regulamento da EPP (REPP), estabelece os princípios orientadores de ensino (art.º 2.º), que baseiam a construção de um regime e programa curricular. Aqui, salientando a preparação para uma adequada atuação policial, destacamos a promoção da capacidade de exercício de função com respeito pelos direitos, liberdades e garantias dos cidadãos; de uma atuação moral, ética e deontológica; e, de uma formação humanista.

Antes de proceder a uma caracterização mais detalhada do CFA, importa referir alguns aspetos relativos à adequação da formação à realidade. Como afirma V. L. Sousa (comunicação pessoal, 03 de março de 2021), “os conteúdos programáticos estão, por regra,

¹⁰ Sobre a formação profissional na Administração Pública, ver o Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro.

demasiado centrados nas questões relacionadas com o direito penal e processual penal, as técnicas de intervenção policial, o uso das armas de fogo, o uso da força [e] o trânsito”, ou seja, na vertente da aplicação da lei (*law enforcement*) do serviço policial, ficando as outras áreas de formação à mercê da aprendizagem informal, já no serviço efetivo. Por essa razão, o curso, a partir do 8.º CFA (decorrido em 2011), inclusive, mereceu grande reestruturação para o tornar multidisciplinar e transversal, objetivando “adicionar às tradicionais competências de aplicação da lei, a melhoria das competências interpessoais, de liderança, de habilidades comunicacionais, deontológicas e éticas integrando-as nos programas (...) [transformando um] modelo simples de disciplinas [num] modelo de sete competências chave” (V. L. Sousa, comunicação pessoal, 03 de março de 2021), indo ao encontro de um estilo de policiamento mais proativo e virado para a proximidade e resolução de problemas.

3.2.1. Estrutura do curso e regime de frequência.

O CFA é atualmente constituído, conforme o Despacho n.º 39/GDN/2010, de 03 de dezembro, por três partes distintas. Na primeira, organizada em disciplinas, os conteúdos programáticos são ministrados de forma independente, englobando matérias essencialmente jurídicas, sociopsicológicas, de procedimentos policiais, aptidão e capacidade física, e de manuseamento de sistemas informáticos, entre outros. Na segunda, organizada por competências, os conteúdos ministrados pelas várias disciplinas concorrem de forma integrada para uma determinada competência, num total de sete, consideradas essenciais para o serviço de polícia. A terceira (e última) consiste num estágio, que decorre nas Unidades da PSP, cujo objetivo é a preparação do aluno para a atividade profissional enquanto agente de polícia, no sentido de entender a realidade que o espera (Diretiva n.º 75/DE/2019, de 03 de junho), sendo acompanhado por um tutor (um polícia da carreira de agente) que tem como funções principais a sua orientação e a respetiva avaliação.

Quanto ao regime de frequência, o REPP define as suas duas características basilares – o internato (n.º 1 do art.º 23.º) e a obrigatoriedade do uso de uniforme (art.º 25.º) –, a que acrescem outras regras, procedimentos e vivências que os alunos devem seguir e se encontram compiladas no Guia do Aluno do CFA. A subordinação dos alunos a este conjunto de regras é importante para a “preparação de polícias para servir o público com eficiência e eficácia no âmbito da missão específica” (EPP, 2019a, p. 7), promovendo a disciplina, a arrumação, a ordem, a ajuda e o respeito mútuo. Conforme afirma V. L. Sousa, “a EPP procura, logo desde o primeiro dia do início do CFA, promover o respeito entre todos, sendo atribuídas responsabilidades (...) que coloca[m] em destaque os valores e as virtudes que

devem nortear um futuro polícia” (comunicação pessoal, 03 de março de 2021). Assim, para além do domínio dos conteúdos ministrados ao longo da formação, é importante a preparação dos alunos para a sujeição aos deveres inerentes à condição policial (art.º 4.º do EPSP), aos princípios deontológicos do serviço policial (nos termos do Código Deontológico do Serviço Policial, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 37/2002, de 28 de fevereiro) e à disciplina¹¹. Estes valores são de exigência permanente em todas as vertentes da atuação policial e incontornáveis na formação dos alunos, com expressão, nomeadamente: (a) na definição de normas de conduta geral nas instalações da EPP; (b) na existência de um regime disciplinar próprio, (n.º 3 do art.º 27.º do REPP), que é aprovado pelo Despacho n.º 38/GDN/2010, de 13 de dezembro; (c) na sujeição dos alunos, nos termos do art.º 31.º do REPP, ao estipulado no Despacho n.º 13871/2012, de 25 de outubro, no que diz respeito ao controlo do consumo de bebidas alcoólicas e estupefacientes; (d) na definição de estritas regras quanto à indumentária dos alunos, quando fora das atividades de instrução; e, (e) na descrição das várias funções que lhes sejam cometidas com o propósito de incutir e desenvolver sentido de responsabilidade (e.g., chefe de turma, aluno de serviço ao grupo e plantão aos alojamentos).

3.2.2. O processo de aculturação.

Como vimos, o processo de aculturação durante a formação inicial acontece através dos conteúdos e regime formalizados do CFA, mas também através de informação que não é institucionalmente controlada.

Quanto à primeira, destacamos alguns dos conteúdos programáticos que são ministrados no curso. Por exemplo, na disciplina de Deontologia Policial pretende-se “que o aprendente se identifique, enquadre e comprometa no presente e ao longo de toda a sua carreira, com os valores morais, éticos e deontológicos em uso na Administração Pública em geral e na PSP em particular” (EPP, 2019b, p. 5), de forma a ir ao encontro das exigências da sociedade, a saber dirigir a sua atuação e aumentar a confiança por parte da população e a saber lidar com o poder discricionário que caracteriza o seu trabalho. V. L. Sousa afirma que “as reflexões acerca do código deontológico são das ferramentas mais importantes para

¹¹ Consideramos o conceito constante da Lei n.º 37/2019, de 30 de maio, que aprova o Estatuto Disciplinar da PSP, segundo o qual a disciplina “consiste na observância da lei, das regras especialmente aplicáveis aos polícias e das ordens e determinações que delas legalmente derivem” (n.º 1 do art.º 2.º), sendo dever dos polícias adotar um “irrepreensível comportamento cívico, atuando de forma íntegra e profissionalmente competente, promovendo a confiança e o respeito da população e contribuindo para o prestígio da PSP” (n.º 2 do art.º 2.º).

a aculturação dos futuros polícias” (comunicação pessoal, 03 de março de 2021), e por isso esta disciplina é transversal a todas as sete competências do CFA. Já na disciplina de Psicossociologia procura-se, entre o mais, sensibilizar os alunos para as questões da integração social de grupos minoritários (EPP, 2019b, p. 178). Para além destes conteúdos, e como já vimos, também o regime formalizado na EPP contribui para a transmissão de valores e princípios aos alunos.

Quanto à segunda forma, falamos das variáveis que fogem ao controlo da “instituição (...) [como] ‘histórias de guerra’, contadas nos corredores, do tipo ‘façam o que vos digo, não façam o que eu faço’. São mensagens subliminares que podem ter um impacto muito significativo na transmissão da cultura organizacional” (V. L. Sousa, comunicação pessoal, 03 de março de 2021), que podem prejudicar o processo formalizado de formação tanto quanto, numa outra perspetiva, a experiência pessoal e os exemplos práticos dos formadores também possam ser úteis para os alunos. Como refere V. L. Sousa, o controlo desta vertente informal passa por uma seleção meticulosa dos formadores e colaboradores do CFA, algo que, atualmente, ainda carece de especial atenção. Apesar disto, não se prevê “que a vivência escolar seja determinante na aculturação informal dos novos polícias na PSP, mas sim os primeiros anos da sua atividade profissional” (V. L. Sousa, comunicação pessoal, 03 de março de 2021).

4. O Período Experimental do Novo Agente da PSP

Quando termina a formação inicial, o novo agente inicia a sua integração no serviço efetivo. E é para a caracterização desta fase que contribui todo o conhecimento sobre a cultura policial, o processo de socialização e a formação inicial. É aqui que a cultura verdadeiramente se manifesta no dia-a-dia do serviço, com a qual ele terá que lidar e se adaptar; é aqui que as suas expetativas, construídas ao longo do tempo, vão colidir com a realidade, consistindo no cerne da fase do confronto; e é aqui, também, que irá por à prova a validade dos conhecimentos que adquiriu ao longo da formação inicial. Os primeiros tempos da sua vida de polícia serão um verdadeiro percurso de descoberta e desafio, que irão ditar o seu destino na instituição. Conseguirá integrar-se nas formas de pensar e atuar que caracterizam a cultura dominante na PSP? Conformer-se-á com esta realidade ou tentará trazer mudança e inovação, com sustento na sua visão e valores individuais? Ou sucumbirá à pressão do conflito interior nascido do choque com a realidade, falhando a sua integração ou acabando por desistir da profissão?

Após a conclusão do CFA, o novo agente fica sujeito a um período experimental de um ano, findo o qual, a comprovar-se que “possui as competências exigidas pelo posto de trabalho que vai ocupar” (n.º 3 do art.º 45.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho), a sua nomeação torna-se definitiva (n.º 2 do art.º 94.º do EPSP). No caso contrário cessam os efeitos do vínculo, sem qualquer indemnização ou compensação.

Na gíria policial, o novo agente é conhecido pelo termo “maçarico” (Durão, 2006, p. 290), criando-se uma distinção relativamente aos seus colegas mais experientes. As possíveis consequências da sujeição ao período experimental criam alguma pressão, sendo um período “penoso no plano das aprendizagens dos comportamentos adequados perante os distantes superiores” (Durão, 2006, p. 291), sentindo-se os novos polícias sistematicamente observados e escrutinados pelos restantes colegas: é uma altura em que têm de se “provar”. A autora afirma ainda que os maçaricos são vistos depreciativamente pelos seus comandantes, que os consideram “empecilhos”, pela sua inexperiência, incapacidade de trazer resultados e por ocuparem os agentes mais velhos na sua integração: “uma esquadra com um corpo muito juvenil e inexperiente é considerada inoperante e diminuída no seu prestígio” (Durão, 2006, p. 291). Para além de lhes serem atribuídas tarefas menos exigentes, a sua receção nas esquadras é repleta de estereótipos negativos sobre a qualidade das novas escolas, o que potencia a dificuldade do processo de integração no serviço (Durão, 2006).

Nos primeiros tempos de integração os novos agentes são acompanhados pelos colegas mais velhos, chamando-se a isto, informalmente, o processo de “reciclagem” (Durão, 2006, p. 297). Este termo representa uma transformação e adaptação à prática dos conhecimentos adquiridos na formação, que, como já foi referido por Bailey e Bittner (1984), são usualmente vistos como irrelevantes ou desadequados para o dia-a-dia do serviço. Como referia um agente entrevistado por Durão (2006, p. 301), “na escola ensinam-nos muita teoria [legislação] e pouca prática. Temos poucos treinos e quase não participamos em simulações”. De facto, é este o processo que inicia a aprendizagem informal (conforme refere Charman [2017]), que, nas palavras de Durão (2006), juntamente com “a experiência na primeira esquadra, dos primeiros dias, dos superiores diretos e dos colegas de grupo, tem crucial importância na visão que irá desenvolver o recém-chegado ao mundo policial” (p. 298). É durante a reciclagem que aprende os nomes das ruas, a falar ao rádio, a forma de estar e lidar com vários tipos de pessoas, entre tantas outras coisas: “é suposto que percam o medo da rua e que se reconheçam como polícias” (Durão, 2006, p. 300).

A reciclagem pode trazer vários problemas de estagnação e contaminação ao processo típico de socialização, como afirma V. L. Sousa (comunicação pessoal, 03 de março

de 2021), já que, como referência e modelo para os novos polícias, é com “os colegas mais velhos (...) que os novos agentes passam a maior parte do seu tempo (...) [sendo] natural que se tornem uma fonte de informação privilegiada e que tenham um papel de extrema importância na [sua] integração”. Isto porquanto, como melhor se verá a seguir, o atual processo de integração dos novos agentes no serviço não tem qualquer programa institucional de tutoria associado, deixando-os sob a influência não controlada dos colegas mais experientes, seja ela boa ou má, o que “pode permitir que ‘novos polícias’ tenham características muito semelhantes aos ‘velhos polícias’ (estabilidade dos padrões de comportamento)” (V. L. Sousa, comunicação pessoal, 03 de março de 2021).

A procura de informação é uma das formas utilizadas pelos recém-chegados para a compreensão do ambiente em que foram inseridos (Morrison, 1993), a fim de resolverem incertezas ou colmatarem possíveis falhas de transmissão por parte das organizações e dos superiores (Sousa, 2006). Sousa (2006) conclui ainda que, para a procura de informação aos níveis das expectativas de papel, do seu próprio desempenho e comportamento social (ou a procura de *feedback*) e dos aspetos técnicos da atividade policial, os novatos utilizam mais a tática de observação, em contraposição à consulta de fontes impessoais e à inquirição de pessoas, que evitam talvez pelo receio de transmitirem desconhecimento e incompetência da função, ou de “ficarem marcados” negativamente pelos colegas mais velhos. De resto, “os recém-chegados utilizam predominantemente táticas (...) auto-protetoras da sua imagem profissional” (Sousa, 2006, p. 79). Quanto às fontes de informação, a mais privilegiada é o recurso aos colegas mais experientes: “quando os maçaricos têm dúvidas, é aos agentes que já estavam nos grupos antes deles que recorrem” (Durão, 2006, p. 297).

Destacamos aqui, também, os três estudos levados a cabo pela EPP (Monteiro et al., 2014, 2015; Sousa et al., 2012), cujo objetivo foi compreender, para os 8.º, 9.º e 10.º CFA, a adequação da formação dos conteúdos à realidade policial, tendo em conta, na altura, a reestruturação do curso. Para tal, foi aplicado um questionário aos novos agentes sete meses após o final do respetivo curso, abordando vários aspetos entre os quais as dificuldades de integração, manifestadas em 27 indicadores, alguns dos quais, pela nossa interpretação, estão intrinsecamente relacionados com aspetos da cultura policial (Tabela 1).

Os resultados apresentados nos estudos demonstraram que 38% dos agentes do 8.º CFA sentiram dificuldades na integração, em termos gerais, valor superior aos dos do 9.º CFA (25%) e do 10.º CFA (15%) (Monteiro et al., 2014, 2015; Sousa et al., 2012). Quanto aos indicadores relacionados com a cultura policial, a grande maioria dos agentes afirmou que o processo de integração decorreu sem dificuldades (Tabela 1). Saraiva (2018) aponta o

facto de alguns agentes do 9.º e do 10.º CFA terem tido a oportunidade de iniciar o serviço nos respetivos Comandos Territoriais da PSP da sua área de residência (o que não aconteceu com o 8.º CFA), cuja proximidade à família e a ligação ao meio habitual de vida poderão ter facilitado a integração, repercutindo-se essa facilidade nos vários indicadores.

Tabela 1

Facilidade na integração quanto a aspetos relacionados com a cultura policial.

| Indicador utilizado | 8.º CFA | 9.º CFA | 10.º CFA |
|--|---------|---------|----------|
| Ajustar-se às normas, valores e cultura da PSP | 62% | 71% | 84% |
| Adaptar-se à linguagem técnica, gíria e calão típicos da organização | 58% | 65% | 64% |
| Relacionamento com os colegas | 71% | 76% | 87% |
| Relacionamento com os superiores | 44% | 48% | 64% |
| Aprender qual o comportamento adequado | 63% | 66% | 73% |
| Conquistar a confiança dos colegas | 62% | 63% | 68% |
| Obter orientação/ajuda por parte dos superiores | 45% | 53% | 61% |
| Obter orientação/ajuda por parte dos colegas mais experientes | 71% | 78% | 77% |
| Perceber que o trabalho de polícia não é só combater o crime | 58% | 70% | 71% |
| Lidar com a ambiguidade do trabalho policial | 40% | 43% | 53% |

Nota. Os valores representam o total de percentagem de respostas “fácil” e “muito fácil”, que correspondem às opções disponíveis para os sentimentos de menor dificuldade de integração, nos respetivos aspetos. Adaptado de Monteiro et al. (2014, 2015) e de Sousa et al. (2012).

Como já referimos, a ausência de um programa institucional de tutoria nos primeiros tempos de serviço implica uma falta de controlo no modo como os novos agentes se integram nas exigências do serviço e na cultura dominante. Tal programa passaria por “selecionar e formar tutores por forma a que a cultura organizacional, os valores, princípios e acima de tudo o modelo de polícia esperado possam ser mais bem apreendidos pelos novos agentes” (V. L. Sousa, comunicação pessoal, 03 de março de 2021), controlando e moldando, assim, os seus comportamentos para irem ao encontro das expectativas da instituição. Um dos tipos de programas desta natureza é o modelo *Field Training Officer* (FTO), no qual Saraiva (2018) se baseou para a construção de um modelo adaptável à PSP, como complemento da formação inicial da EPP. O FTO consiste na designação de um tutor para o recém-chegado, um polícia experiente e dotado de preparação especializada para um adequado “treino no terreno” e que o acompanhará durante certo período, assegurando a aquisição de competências de forma gradual e planeada (Walker, 2005). Apesar de o modelo proposto por Saraiva (2018) apresentar-se como uma mais-valia para o processo de integração dos novos agentes, o seu foco foi quase exclusivamente nas competências técnicas para o correto desempenho do serviço; estando outras previstas, como a do “relacionamento interpessoal”

com os colegas e a da “relação com o cidadão”, não é, todavia, explícito quanto ao acompanhamento destinado à integração do novato na cultura policial dominante.

5. Problema de Investigação

5.1. Descrição da problemática.

As questões relacionadas com o processo de socialização dos polícias nos primeiros tempos da sua carreira são de extrema importância para a determinação do sucesso e do futuro das suas carreiras na instituição. Para este processo contribuem diversos fatores, entre os quais a compreensão e adaptação à cultura policial dominante, o que poderá colocar os recém-chegados no meio de um conflito entre as suas expectativas e a realidade que enfrentam. Torna-se essencial, assim, conhecer a forma como este período se desenrola, de forma a garantir uma integração saudável. Neste âmbito, verificamos que, apesar dos estudos e dos esforços até hoje realizados, não existe, na PSP, nenhum programa formalizado previsto para os primeiros tempos de serviço dos novos polícias. Mais, estes estudos apenas abordaram de forma algo superficial a influência da cultura policial, ficando ainda por perceber qual é, de facto, o impacto que tem no processo de integração dos novos agentes. E é esta mesma lacuna que nos propomos a eliminar.

5.2. Objetivos do estudo.

Como vimos, o processo de socialização desenrola-se de forma dinâmica ao longo de várias etapas. Mas compreender a influência da cultura policial na integração dos novos agentes não pode passar pela aplicação de um determinado instrumento apenas num momento ao longo deste processo sendo preferível, sim, a sua aplicação em várias fases do processo de socialização, como é frequente em estudos semelhantes (e.g., Charman, 2017; Nelson, Quick, & Eakin, 2003; Steyn, 2007). No entanto, devido a constrangimentos de tempo e oportunidade, a realização de um estudo longitudinal desta natureza não é viável, pelo facto de não existir, no período de tempo de elaboração deste trabalho, a inclusão de vários momentos-chave no processo de socialização de um determinado CFA (e.g., o seu início e fim, e o final de um ano de serviço efetivo). Considerando isto, propomo-nos assim a alcançar os seguintes objetivos:

- Criar e validar um instrumento que permita avaliar a influência da cultura policial no processo de socialização dos novos agentes, em futuros estudos de natureza longitudinal;

- Contribuir para a otimização do processo de socialização, fornecendo uma ferramenta de gestão, adicional, e auxiliar à criação de um programa de acompanhamento para os primeiros tempos de serviço.

5.3. Questão de Investigação.

A formulação do problema enquadrado numa determinada temática constitui a indicação exata da dificuldade que se pretende resolver (Marconi & Lakatos, 2003). Da mesma forma, Diers (cit. in Fortin, 1999, p. 48) identifica um problema de investigação como um “desvio entre a situação atual e a situação como deveria ser”. E tal como afirmam Campenhoudt, Marquet e Quivy (2019), a colocação de uma questão de investigação atua como fio condutor para toda a estruturação do estudo, devendo ser clara, exequível e pertinente. Assim, e considerando tudo o que foi anteriormente dito, estamos em condições de formular a nossa questão de investigação, que atuará como o motor de todo este estudo: Qual a influência da cultura policial no processo de socialização do novo agente da PSP?

Capítulo II – Método

Quando nos referimos a um método de investigação, de acordo com Santo (2015), procuramos entender qual o percurso a tomar, que seja “apropriado e validado face a objetivos, meios, resultados esperados (...) e contexto de implementação, incluindo a operacionalização de conceitos e formulação de hipóteses” (p. 13), executado através da aplicação de técnicas e procedimentos adequados. É a aplicação de um “conjunto de atividades sistemáticas e racionais” (Marconi & Lakatos, 2003, p. 83) que permite alcançar os fins pretendidos, obtendo conhecimentos válidos e científicos.

Considerando os objetivos e a questão de investigação enunciados, o método de abordagem ao nosso trabalho foi essencialmente dedutivo, pois “partindo das teorias e leis (...) prediz[-se] a ocorrência dos fenómenos particulares” (Marconi & Lakatos, 2003, p. 106). Ou seja, partindo dos conhecimentos já sedimentados sobre cultura policial, socialização organizacional e formação inicial na PSP, construímos um instrumento adequado que vá ao encontro das nossas necessidades. O instrumento consiste num inquérito por questionário, cujo método de construção foi de natureza qualitativa (durante o procedimento de determinação dos seus itens), devendo revestir-se de natureza quantitativa quando se puder proceder à sua aplicação e subsequente tratamento estatístico dos dados recolhidos.

Cumpre-nos ainda definir qual a abordagem sobre a cultura policial que se tomará como base para a construção do instrumento. Como vimos, a literatura está repleta de modelos e abordagens distintas que, à sua maneira, contribuem para a caracterização global da cultura policial, não sendo exclusivas entre si. Consideramos que neste aspeto a abordagem tomada por Bowling et al. (2019) sintetiza de forma compreensível as perspetivas dos diversos autores (ainda que com as suas críticas) em sete características principais, já exploradas neste trabalho. Esta será, assim, a abordagem que irá ser considerada no presente estudo, não só por esta caracterização global e abrangente da cultura policial, que nos permitirá explorar o máximo de temáticas possível, mas também, como vimos, pela manifestação já demonstrada que tem na realidade da PSP.

1. População e Amostra

A população-alvo para os estudos longitudinais, para os quais este estudo pretende criar um instrumento, são nos “novos agentes” da PSP. Concretizemos, assim, este conceito. Como vimos, a respeito o processo de socialização, é na fase da metamorfose que o novo

agente sedimenta a sua posição na organização, passando a ser um *insider*. Por isto, será no momento de transição da fase do confronto para a fase da metamorfose que o agente deixa de ser “novo”. A fase do confronto, como vimos também, desenvolve-se entre seis a 10 meses desde a entrada na organização (Louis, 1980). Este momento de entrada pode ser visto de duas perspectivas: ou no momento em que o recém-chegado inicia o CFA, ou no momento em que o agente inicia o serviço efetivo. Tanto a formação inicial como a experiência do serviço contribuem para a aculturação e para a socialização do elemento, sendo que a segunda tem um peso mais significativo neste processo. Naturalmente que o choque entre as duas realidades é tão grande que o início do serviço efetivo representa, para efeitos práticos, a “verdadeira” entrada na organização, e por isto consideramos que a fase do confronto se desenvolve entre o fim do CFA e o fim do período experimental de um ano. Mas, por outro lado, não podemos ignorar o impacto que a formação inicial tem no processo de socialização e aculturação. Em resultado destas considerações, podemos, então, conceptualizar o novo agente integrante da população-alvo: é todo o profissional da PSP, agente ou agente provisório, que se encontre no período que medeia entre o início do respetivo curso de formação e o fim do primeiro ano de serviço efetivo. A amostra, por seu turno, consistirá no número de elementos de um determinado curso dispostos a colaborar no estudo, com a noção de que quanto mais próximo for da totalidade, maior será a representatividade dos resultados obtidos.

Para o processo de construção e validação do instrumento, seleccionámos os agentes do 15.º CFA, que, por terem terminado a formação inicial a 20 de maio de 2020, ainda se encontram no período experimental, o que os torna a população ideal para os objetivos pretendidos. A população deste estudo compreende 559 agentes no exercício de funções, dos quais 61 são do género feminino (11%) e os restantes 498 são do género masculino (89%)¹².

2. Instrumentos

2.1. Instrumento de recolha de dados: Entrevistas.

De acordo com Fortin (1999), as entrevistas são “um modo particular de comunicação verbal, que se estabelece entre o investigador e os participantes com o objetivo de recolher dados relativos às questões de investigação formuladas” (p. 245). A sua aplicação pode prosseguir três objetivos: “1) servir de método exploratório para examinar conceitos,

¹² Dados facultados pelo Departamento de Recursos Humanos da PSP.

relações entre as variáveis e conceber hipóteses; 2) servir de principal instrumento de medida de uma investigação; 3) servir de complemento a outros métodos” (Fortin, 1999, p. 245). Para este estudo, a realização de entrevistas serviu como meio para a construção do questionário e como método exploratório.

Como veremos adiante (Capítulo III), a realização das entrevistas é necessária para a construção de um questionário de resposta fechada. O que se pretendeu foi explorar a percepção que os entrevistados têm sobre os vários aspetos da cultura policial da PSP, conforme a abordagem de Bowling et al. (2019), bem como a forma como se manifestam nos comportamentos do dia-a-dia dentro e fora do serviço. Assim, estas entrevistas deverão ser de natureza semiestruturada e semidiretiva, no sentido em que “a formulação e a sequência das questões não são predeterminadas, mas deixadas à livre disposição do entrevistador (...) [que] quer compreender a significação dada a um acontecimento ou a um fenómeno na perspetiva dos participantes” (Fortin, 1999, pp. 247-248).

Foi também realizada uma entrevista de carácter exploratório, cuja função “não é verificar as hipóteses preestabelecidas, mas sim encontrar ideias para hipóteses suscetíveis de guiar a continuação do trabalho” (Campenhoudt, Marquet, & Quivy, 2019, p. 89), alargando, desta forma, a investigação com base nas leituras. Mais concretamente, pretendemos complementar a caracterização da formação do CFA, especialmente quanto aos processos formais e informais de aculturação dos alunos.

2.2. Instrumento de análise de dados: Análise de conteúdo.

Para o tratamento das respostas obtidas nas entrevistas destinadas à construção do questionário, foi utilizada a análise de conteúdo, que, segundo Krippendorff (2004), consiste numa “técnica de pesquisa para realizar inferências replicáveis e válidas a partir de textos (ou outros conteúdos relevantes) ao contexto do seu uso” (p. 18). Esta técnica, de acordo com Bardin (2016), pressupõe dois processos distintos: a forma de codificação do conteúdo e a respetiva categorização, para que possam ser realizadas, posteriormente, as inferências, através de métodos quantitativos ou qualitativos.

A codificação “é o processo pelo qual os dados brutos são transformados sistematicamente e agregados em unidades, as quais permitem uma descrição exata das características pertinentes do conteúdo” (Holsti, cit. in Bardin, 2016, p. 133). Estas unidades de registo (u.r.) são os “segmentos do conteúdo considerados unidade de base, visando a categorização e a contagem frequencial” (Bardin, 2016, p. 134). Dentro dos vários tipos de

u.r., optámos pela utilização do “tema”, por se adequar à finalidade do estudo já que, como indica Bardin (2016), é frequentemente utilizado “para estudar motivações de opiniões, de atitudes, de crenças, de tendências, etc. As respostas a questões abertas, as entrevistas (não diretivas ou mais estruturadas) (...) podem ser, e frequentemente são, analisadas tendo o tema por base” (p. 135). Realizou-se, assim, uma análise de conteúdo temática (e.g., Ghiglione & Matalon, 1993).

A categorização “é uma operação de classificação de elementos constitutivos de um conjunto por diferenciação e, em seguida, por reagrupamento segundo o género (analogia), com os critérios previamente definidos” (Bardin, 2016, p. 147), consistindo em classes nas quais os elementos provenientes da análise são inseridos, pelas suas características em comum. A categorização pode fazer-se por dois processos: fechado, por caixas, onde as categorias são fornecidas *a priori* e o respetivo conteúdo é repartido pelas categorias estabelecidas; ou, por acervo, onde as categorias vão sendo construídas à medida que se vai realizando a análise dos elementos (Bardin, 2016; Ghiglione & Matalon, 1993). Para além destes, Vala (1990) indica um procedimento intermédio, em que o investigador “parte para um trabalho exploratório sobre o corpus, o que lhe permite (...) estabelecer um plano de categorias que releva simultaneamente da sua problemática teórica e das características concretas dos materiais em análise” (p. 112), ou seja, a definição prévia de categorias não invalida a sua modificação ou adaptação tendo em conta a análise dos conteúdos ou mesmo a criação de novas categorias, o que constitui um procedimento misto (Pais, 2004). De acordo com Bardin (2016, p. 146), a categorização pressupõe, em primeiro lugar, a ação de isolar os elementos e, depois, classificá-los, repartindo-os nas categorias e subcategorias existentes, garantindo, ainda, o princípio da exclusão mútua. Pressupõe, ainda, o respeito por critérios de fiabilidade inter e intra-codificador e de validade (Bardin, 2016; Ghiglione & Matalon, 1993; Krippendorff, 2004; Pais, 2004).

Relativamente à análise e interpretação dos resultados, considerámos uma abordagem essencialmente qualitativa, que se caracteriza pelo facto de “a inferência – sempre que é realizada – ser fundada na presença do índice (tema, palavra, personagem, etc.), e não sobre a frequência da sua aparição” (Bardin, 2016, p. 144). O processo de determinação dos itens, com base nesta análise, encontra-se detalhado no Capítulo III deste trabalho.

3. Procedimento

3.1. Construção do questionário.

Para a construção do questionário como instrumento a aplicar neste estudo, tomámos como referência o método descrito por Moreira (2005), que indica que o processo de elaboração é composto por quatro etapas: (a) a elaboração de uma versão inicial do questionário; (b) a submissão desta versão inicial a especialistas e aplicação a um número limitado de indivíduos com características semelhantes à população alvo (também chamado de teste-piloto); (c) realização de um pré-teste para otimização do questionário; e, (d) aplicação do questionário à população alvo. Como afirma, também, “em certos casos (...) algumas destas fases poderão ser omitidas” (Moreira, 2005, p. 121). Considerando os constrangimentos de tempo, para assegurar a possibilidade de realização do pré-teste em tempo útil, não foi realizado o teste-piloto, respeitante à segunda fase do processo.

Para a realização de entrevistas aos agentes do 15.º CFA, foi primeiramente construído um guião de natureza semiestruturada (Anexo B) com os principais temas a explorar, que correspondem às características da cultura policial elencadas por Bowling et al. (2019). Seguidamente, foi realizado o pedido de disponibilização dos contactos de todos os agentes desse curso e também o pedido de realização das entrevistas, ambos devidamente autorizados pela estrutura hierárquica da PSP (Anexo C, Figuras C1 e C2). Pretendeu-se realizar entrevistas a sete agentes do 15.º CFA, seis do género masculino e um do género feminino, consistindo numa amostra não probabilística, por quotas (Fortin, 1999), no sentido de alcançar a representatividade de género do 15.º CFA¹³. Os contactos fornecidos foram aleatorizados e foram sendo feitos, progressivamente, os pedidos de colaboração através dos endereços institucionais de correio eletrónico. De um total de 116 contactos, obtivemos sete respostas positivas (6%) e cinco respostas negativas (4,3%), sendo que dos restantes não obtivemos qualquer resposta (89,7%). Após o contacto e aceitação de participação, foram os participantes elucidados do teor da sua colaboração através da aceitação dos termos do consentimento informado (Anexo D), assinados por ambas as partes. As entrevistas foram realizadas entre os dias 19 e 28 de fevereiro de 2021, recorrendo ao guião criado para o

¹³ O género foi a única característica que nos foi possível averiguar, visto que os dados fornecidos pela Direção Nacional da PSP incluíam, apenas, os números de matrícula e os respetivos nomes, pelo que foi este o critério utilizado para que os entrevistados fossem representativos do total dos agentes do 15.º CFA.

efeito, de forma semidiretiva, através da aplicação digital *Zoom*¹⁴, sendo o seu conteúdo gravado e, depois de transcrito, destruído.

Para a análise de conteúdo das entrevistas, tomámos como ponto de partida as sete características da cultura policial de Bowling et al. (2019) para a definição das categorias, sendo que as respetivas subcategorias foram sendo delineadas à medida que os diversos componentes das entrevistas foram sendo analisados de forma integrada. Recorrendo a esta análise e aos conteúdos da literatura, foram determinados os itens do questionário e procedeu-se à construção da sua versão inicial, estruturado através da aplicação digital *Google Forms*, para posteriores aplicações no âmbito deste estudo. Esta versão inicial foi sujeita à análise dos orientadores deste trabalho, tendo sido validada.

Para a realização do pré-teste, de forma a concluir o processo de validação do instrumento, foi realizado o pedido de aplicação do questionário aos Agentes do 15.º CFA, por via digital, não tendo sido autorizado pela estrutura da PSP. No Capítulo IV abordaremos novamente este assunto, incluindo um conjunto de sugestões para a sua aplicação.

3.2. Outros procedimentos.

Para o desenvolvimento do Capítulo I, foi realizado o pedido de disponibilização e autorização de consulta de um conjunto de documentos relacionados com a formação na EPP, no que respeita ao CFA, tendo sido obtida a respetiva autorização (Anexo C, Figuras C3 e C4). Contactados os serviços da EPP, através do Núcleo de Formação Inicial, os elementos solicitados foram remetidos em formato eletrónico.

No que diz respeito à entrevista de carácter exploratório, o seu destinatário foi, especificamente, a Intendente Vera Lourenço de Sousa, cujo contributo se mostrava à partida uma mais-valia, devido aos seus anos de experiência como chefe da Divisão de Ensino da EPP e à autoria/participação em estudos na área da socialização policial (Sousa, 2006; Sousa et al., 2012). Foi criado, para o efeito, um guião com uma única pergunta de resposta aberta, para desenvolvimento (Anexo B). Após efetuar o pedido de autorização para a sua realização, que foi, também, autorizado (Anexo C, Figura C5), foi feito o contacto para a realização da entrevista, sendo que, por indisponibilidade de realização por via digital, forneceu a sua resposta em formato escrito, juntamente com o termo de consentimento informado devidamente assinado por ambas as partes (Anexo D).

¹⁴ Devido ao contexto da pandemia da COVID-19, considerámos pouco adequado a realização de entrevistas presenciais, dando preferência aos meios digitais.

Capítulo III - Apresentação e Discussão dos Resultados

Dada a natureza deste estudo e os objetivos que se pretendia atingir, o resultado final deste trabalho consiste na construção e apresentação de um instrumento que, mediante a aplicação em estudos longitudinais estruturados, permitirá, no futuro, responder à questão de investigação. Para tal, consideramos que o tipo de ferramenta mais adequado é o inquérito por questionário, definido por Fortin (1999) como um “instrumento de medida que traduz os objetivos de um estudo com variáveis mensuráveis. Ajuda a organizar, a normalizar e a controlar os dados, de tal forma que as informações procuradas possam ser colhidas de maneira rigorosa” (p. 249). Apesar de Fortin (1999) reconhecer que o questionário não permite ir “tão a fundo” quanto as entrevistas, é certo que oferece maior controlo sobre possíveis enviesamentos. Como refere Ferreira (1990), “a sua natureza quantitativa e a sua capacidade de «objectivar» informação conferem-lhe o estatuto máximo de excelência e autoridade científica no quadro de uma sociedade e de uma ciência dominadas pela lógica formal e burocrático-racional” (pp. 167-168), o que não implica, porém, que este instrumento deva ser aplicado sem a complementaridade de outras técnicas (Ferreira, 1990). São estas vantagens que, aliadas à considerável dimensão das amostras que se pretendem medir, permitiram eleger este tipo de instrumento como o mais adequado para os nossos objetivos.

Em matéria de estudos sobre a cultura policial existem questionários já aplicados e validados (e.g., Charman, 2017; Cochran & Bromley, 2003; Steyn, 2007). Como afirma Moreira (2005), a construção de um questionário pode ser motivada “por discordâncias relativamente ao modo como os outros autores conceptualizaram ou definiram o fenómeno em estudo, ou quanto ao procedimento seguido na construção do questionário” (p. 227). No caso dos referidos estudos, o panorama de exploração da cultura policial não é tão abrangente como a abordagem de Bowling et al. (2019), não considerando, por exemplo, o machismo e o preconceito racial, tópicos tabu nos dias que correm. Para além disso, por não ter sido encontrado nenhum estudo sobre esta matéria aplicado à PSP, e por sabermos, desde já, que a cultura policial e a sua manifestação não é nem uniforme nem monolítica, estes instrumentos já criados poderiam encontrar graves obstáculos à sua aplicação por não estarem adequados a esta realidade em concreto nem terem passado por um procedimento de adaptação para a população (policial) portuguesa. Por estes motivos, optámos pela construção de um questionário de raiz, sendo este, assim, o principal resultado desta investigação. Este capítulo destina-se à descrição detalhada do processo de estruturação do

instrumento, sendo apresentado, no final, um resumo da versão inicial do questionário construído.

1. Construção da Versão Inicial do Questionário

Nesta secção, focamo-nos na descrição da etapa (a) do processo de construção indicado por Moreira (2005), no que diz respeito à estruturação inicial do questionário. Aqui expomos todas as considerações tomadas sobre: a natureza das questões (de resposta aberta ou fechada); a determinação dos itens; a extensão do questionário; a formulação dos itens; e, os tipos de escala a utilizar. Esta ordenação dos conteúdos tem a finalidade de expor o processo de forma estruturada, lembrando que não consiste, necessariamente, na ordem de construção do instrumento, já que todas foram consideradas em simultâneo.

Ora, tendo em conta os objetivos do estudo, pretendemos, por um lado, identificar qual a opinião que os respondentes têm sobre os diferentes aspetos da cultura policial, e, por outro, quais as fontes de influência que contribuem para a formação dessa opinião. Mais, as características sociodemográficas dos respondentes serão, também, importantes para estudar a sua influência nas respostas. Idealizámos assim uma estrutura com três partes distintas: um questionário sociodemográfico (parte I); um questionário sobre os aspetos da cultura policial (parte II); e, um questionário sobre a relevância de fatores de influência (parte III).

Antes de proceder à descrição do processo *per si*, cumpre-nos fazer uma breve referência ao conceito de validade do instrumento, definida como um “julgamento avaliativo integrado acerca do grau em que os dados empíricos e as explicações teóricas apoiam a convicção de que as inferências e as ações baseadas nos resultados dos testes ou outras formas de avaliação são adequadas e apropriadas” (Messick, cit. in Moreira, 2005, p. 333). Existem três tipos tradicionais de validade: a validade de conteúdo; a validade referenciada por um critério; e, a validade de contexto, que de acordo com Moreira (2005), deverão ser todos considerados pelo investigador, quando pertinentes, já que, como afirma, é um “perigoso mal-entendido (...) pensar que o autor de um novo instrumento de medida deve considerar os três tipos de validade, escolher aquele que melhor se adequa às características do seu instrumento, e recolher dados de validade dentro desse tipo” (Moreira, 2005, p. 344). Para esta fase de construção do questionário consideraremos apenas a validade de conteúdo e de construto.

A validade de conteúdo diz respeito ao “grau em que os conteúdos incluídos na escala se referem de modo adequado àquilo que se pretende medir” (Haynes, Richard, & Kubany,

cit. in Moreira, 2005, p. 340), ficando garantida pelo esforço de definir todos os itens que digam respeito às variáveis que se pretendem medir, que, no nosso caso, correspondem, à partida, às categorias identificadas na análise de conteúdo. Conforme indica Moreira (2005), “uma medida válida desse conceito [ou variável] terá de se referir a todos [os] aspetos que, embora relacionados entre si, são discerníveis” (p. 340); ou seja, para cada categoria devemos incluir todos os itens que se tenham mostrado, durante a análise, pertinentes nessa mesma categoria.

Já a validade de construto tem como objetivo “fundamentar a interpretação dos resultados das medidas psicométricas como representando a posição dos indivíduos em categorias ou dimensões hipotéticas, não observáveis diretamente” (Moreira, 2005, p. 352). No nosso caso, e apesar de termos definido quais as variáveis que pretendemos medir, isso não significa que não possam haver outras variáveis latentes, algo que só pode ser verificado recorrendo à análise dos resultados obtidos (e.g., recorrendo a um tipo de análise fatorial). Por não ter sido possível aplicar o pré-teste que nos permita completar o processo de validação do instrumento, não é viável, nesta fase, avaliar a validade de construto.

1.1. Natureza das questões (fechadas e abertas).

Uma das primeiras considerações foi decidir se as questões seriam de resposta aberta ou fechada. Apesar de Moreira (2005) identificar uma série de vantagens nas questões de resposta aberta, como a expressão individual dos respondentes usando as suas próprias palavras e o facto “de que através de questões abertas se evita influenciar o indivíduo” (p. 127), as questões de resposta fechada permitem uma maior facilidade de resposta e tratamento de resultados. Como Ferreira (1990) indica, estas “condicionam mais as respostas de certos grupos (...). Em contrapartida, facilitam enormemente a anotação no acto de inquirir e o apuramento dos resultados” (p. 182), e, considerando isto, “dado o elevado número de inquéritos exigido pela representatividade estatística, as vantagens das perguntas fechadas acabam por vingar e as desvantagens por ser minimizadas” (p. 182). Posto isto, optámos inicialmente pela sua utilização, exclusiva, no questionário.

Para a parte I, e para cada característica sociodemográfica, inserimos as opções mais frequentes/expectáveis, tendo em conta a população-alvo, com a possibilidade de acrescentarem outra opção não prevista; para a parte II, as respostas são de natureza fechada, à exceção de quatro questões de resposta aberta (cujas existência será justificada mais

adiante); e, para a parte III, as respostas são também de natureza fechada, sem a possibilidade de inserir outra opção.

1.2. Determinação dos itens.

De acordo com Moreira (2005, p. 130), poder-se-ão utilizar, numa fase preliminar, questões de resposta aberta “com o objetivo de construir listas suficientemente exaustivas e relevantes de alternativas ou mesmo de questões de resposta fechada”; da mesma forma, Ferreira (1990) afirma que “para minorar os seus efeitos mais perniciosos, toda a pergunta fechada deverá ser construída a partir da análise de conteúdo de respostas obtidas a uma pergunta aberta” (p. 183). Foi exatamente o que se fez. Primeiro, a determinação das questões foi teoricamente derivada, já que foi a abordagem de Bowling et al. (2019) sobre as sete características da cultura policial e a forma como se manifestam que serviu como ponto de partida deste estudo (Anexo E, Tabela E1); depois, por recurso ao estudo empírico realizado, acedemos ao conteúdo das entrevistas, o que permitiu concluir sobre a pertinência de determinados fatores previamente identificados pelos autores, e sobre a inclusão de novos fatores não previstos no modelo teórico. Este método foi essencial na determinação das questões a incluir na parte II, na qual nos focaremos em seguida, mas também contribuiu para a estruturação das restantes duas partes do questionário.

Realizadas as sete entrevistas (codificadas desde E₀₁ a E₀₇) procedemos à análise do respetivo conteúdo, que nos permitiu identificar um total de 314 u.r., distribuídas por 12 categorias e 34 subcategorias (Anexo E, Tabela E2), com um total de 135 indicadores. A descrição mais detalhada das subcategorias encontra-se no Anexo F. As 12 categorias correspondem às características da cultura policial de Bowling et al. (2019), sendo que a característica que engloba o sentido de missão, a atração pela ação, o cinismo e o pessimismo foi desmembrada em quatro componentes, já que a análise da literatura, o processo de realização das próprias entrevistas e a análise de conteúdo permitiram concluir que elas, apesar de intimamente relacionadas, mereciam um tratamento diferenciado que facilitasse o processo de construção do questionário. Também a característica do isolamento e solidariedade foi decomposta em dois componentes, totalizando assim um total de 11 categorias. A última, denominada de “integração”, surgiu pela análise do conteúdo das próprias entrevistas (indo ao encontro do processo de categorização combinado identificado por Vala [1990]). As categorias determinadas foram, assim: o sentido de missão; a atração

pela ação; o cinismo; o pessimismo; a suspeição; o isolamento; a solidariedade; o conservadorismo; o machismo; o preconceito racial; o pragmatismo; e, a integração.

Para a criação de um conjunto de afirmações para serem avaliadas pelo respondente em termos de concordância, a análise teve um caráter essencialmente qualitativo: mais do que considerar a quantidade de vezes que uma determinada ideia é detetada na análise do conteúdo, foi a pertinência dessa ideia para a caracterização da cultura policial que nos interessou determinar, através de uma abordagem individualizada. Por exemplo:

1. Para a categoria “solidariedade” e para a subcategoria “espírito de apoio e entreaajuda entre polícias”, foram detetados dois indicadores opostos: “os polícias ajudam-se uns aos outros nas tarefas do dia-a-dia e são diligentes nessa ajuda” ($\sum u.r.= 4$) e “não existe grande espírito de união e solidariedade entre polícias” ($\sum u.r.= 1$). Mesmo que este último indicador não seja predominante, demonstra que existe um desfasamento de opinião sobre a solidariedade, o que significa que esta característica está a ser percecionada de diferentes formas. Esta análise deu origem, assim, à afirmação “sinto que posso sempre contar com os meus colegas para me ajudar no que for preciso”;
2. Para a categoria “machismo” e para a subcategoria “comportamentos tipicamente masculinos”, foi praticamente unânime que o consumo de álcool na PSP é quase inexistente ($\sum u.r.= 6$); no entanto, considerando que a experiência dos respondentes como polícias está associada exclusivamente ao contexto da pandemia da COVID-19, não existem convívios entre polícias que lhes permitam tomar contacto com esta realidade. Ora, o excesso de consumo de álcool é expectável, de acordo com a literatura, mas o contexto da experiência dos entrevistados não nos permite concluir nada, com confiança, sobre este comportamento. Este raciocínio deu origem à afirmação “consume-se muito álcool na polícia, muito mais do que considero normal”;
3. Para a categoria “atração pela ação” e para a subcategoria “preferência por funções que envolvem mais ação/operacionalidade”, os entrevistados, de forma unânime, identificaram a Unidade Especial de Polícia, as equipas de intervenção rápida e de investigação criminal como os serviços mais apetecíveis, e, no polo oposto, os serviços de natureza administrativa como os menos desejados. Esta informação deu origem às afirmações “gostaria muito de trabalhar na Unidade Especial de Polícia, numa equipa de intervenção rápida ou numa equipa de investigação criminal” e “se pudesse escolher, nunca preferiria desempenhar um serviço administrativo”.

Seguindo uma análise de todos os conteúdos, foram criadas 74 afirmações, distribuídas pelas categorias conforme pode observar-se na Tabela E3 (Anexo E). Embora os aspetos da formulação dos itens sejam abordados na subsecção seguinte, é importante referir que todas as afirmações foram construídas de forma a que uma resposta de concordância manifestasse um contributo positivo para a categoria, de acordo com aquilo que é expectável. Por exemplo, sabendo que uma das manifestações do cinismo policial é a consideração de que a população, no geral, está “contra” a Polícia, construiu-se a afirmação: a “sociedade nunca valoriza o trabalho da Polícia”. Para cada afirmação foi também formulada outra com o sentido exatamente oposto. No caso do exemplo anterior, será a afirmação “a sociedade valoriza sempre o trabalho da polícia”, cuja concordância contribui de forma negativa para a categoria. O motivo desta formulação será posteriormente elucidado; por agora, o que é importante referir é que as duas formulações da mesma ideia não estarão presentes, simultaneamente, no instrumento, mantendo-se o total de 74 afirmações para a parte II.

Para a determinação dos fatores de influência (parte III), tivemos também em conta não só alguns aspetos referidos na literatura mas também o conteúdo das entrevistas, já que muitas das afirmações e opiniões demonstradas pelos entrevistados tinham implícitas determinadas influências que terão sido essenciais para moldar a sua opinião. Segue-se, assim, a definição e descrição dos fatores selecionados para esta parte do questionário.

1. A experiência profissional, que é o fator mais predominante na influência da opinião dos polícias (e.g., “eu falo por mim que fiz uma detenção de um rapaz que estava bastante violento, e eu por acaso estava com uma rapariga e ela escondeu-se atrás de mim. Naquela situação, preferia estar com um homem” [E₀₅]; “estava de sentinela, um cidadão foi lá à esquadra, e fui abordá-lo do porquê de estar na rua, ele fugiu e deu-me uma ‘canetada’. Eu nem estava à espera, fiquei em choque”, [E₀₁]);
2. Os familiares e amigos, que também se constituem como fontes de motivação para os futuros polícias de juntarem à organização (Charman, 2017; Lopes, 2011; Silva, 2017), e que, desta forma, também contribuem para a perceção que têm da Polícia;
3. Os colegas de profissão, já que as respostas indicam que o contacto com os colegas é uma das maiores fontes de informação que têm (e.g.: “isto depende muito com quem falamos, mas se formos falar com um agente principal que já é polícia há 30 anos, ele diz logo que no tempo dele é que era, é que fazia, e que era tudo *legalize*”, [E₀₅]; “chegando a uma esquadra e ouvindo a opinião do pessoal mais antigo, e conversando com eles, há aqui uma certa tendência de, pondo as coisas em cima da

mesa, parecer que está tudo mal, ou está quase tudo mal” [E₀₇]), indo ao encontro daquilo que Charman (2017) e Sousa (2006) concluíram com os seus estudos, como já foi anteriormente referido;

4. A comunicação social, já que, quer a atividade policial, no geral, quer a mediatização de casos concretos, são uma das formas mais correntes de transmissão de informação que molda a opinião da população em geral e, portanto, dos futuros polícias também. Como vimos, aliás, Charman (2017) identifica tanto a comunicação social como o entretenimento como fatores importantes na criação de expectativas quanto à realidade policial, durante a fase de socialização antecipatória;
5. O contacto direto com a Polícia, no âmbito de ocorrências ou operações em que o respondente tenha sido participante (e.g., quando chamou a polícia ou quando foi mandado parar numa operação de fiscalização rodoviária);
6. O entretenimento, no que diz respeito à influência que filmes, séries de televisão ou documentários sobre a atividade policial têm na opinião pública. Apesar de não se concluir sobre a existência de um impacto relevante na opinião geral (e.g., Bowling et al., 2019; Dowler, 2003), a imagem da Polícia transmitida por estes meios faz com que “os novos recrutas (...) fiquem enamorados pela adrenalina da «perseguição e captura», ou fascinados pelo potencial da ciência forense” (O’Sullivan, 2005, p. 523);
7. A comunicação institucional da PSP, mais concretamente as redes sociais. Silva (2014, p. 56), por exemplo, conclui que “os utilizadores do Facebook são seguidores da página de Facebook da PSP por influência – de conhecidos, da sua atividade profissional ou por admiração pessoal – e/ou para obtenção de informação”. Os programas, fotografias ou vídeos sobre a atividade operacional poderão ser um importante contributo para a opinião que as pessoas criam da Polícia;
8. A formação na EPP, visto que, para os novos recrutas e os polícias no início da sua carreira no serviço efetivo, esta é o primeiro contacto que têm com a realidade policial, já inseridos na instituição (e.g.: “Eu tinha essa ideia, todos os formadores na EPP diziam que em Lisboa o pessoal era muito unido, e que se ajudam muito entre eles”, [E₀₅]; “mas quem vem da escola espera ver ação, passar pelas ocorrências, sentir (...) o que é ser polícia, sentir as dificuldades das coisas” [E₀₄]).

Para o questionário sociodemográfico (parte I), consideramos as palavras de Ferreira (1990, p. 175), quando diz que “as variáveis independentes recebem comumente uma das seguintes designações: clássicas, sociodemográficas, socioeconómicas ou objetivas.

Pretende-se através delas captar características pessoais (como sexo, idade, raça, local de residência, naturalidade, escolaridade, estado civil, profissão, rendimento, filiação partidária e religiosa, etc.)”, sendo que estas, de acordo com a autora, pela sua objetividade, originam as questões mais simples de responder. Considerando a literatura e o conteúdo das entrevistas realizadas, que nos oferecem “pistas” sobre a forma como a cultura policial poderá estar a ser absorvida de diferentes formas, seleccionámos as seguintes oito variáveis: (a) o CFA a que os agentes pertencem (e, desta forma, o respetivo tempo de serviço); (b) a idade; (c) o género; (d) o estado civil; (e) o distrito de residência habitual; (f) as habilitações literárias; (g) a Unidade de Polícia onde atualmente prestam serviço; e, (h) o respetivo tipo de serviço.

1.3. Extensão do questionário e determinação do número de itens.

O número de itens a incluir no questionário carece de uma análise cuidada. E neste aspeto há que considerar duas vertentes. A primeira está relacionada com a motivação ou o cansaço dos respondentes, se o questionário for demasiado extenso. Como afirma Ferreira (1990), “qualquer inquérito demasiado extenso (...) provoca a renitência e o enfado dos inquiridos, reações que podemos facilmente entender se pensarmos na intromissão que o inquérito representa no seu dia-a-dia” (p. 181). Se o questionário for longo e a motivação dos respondentes for reduzida, “as respostas omissas ou descuidadas começam a tornar-se mais frequentes, ou a pessoa pode simplesmente optar por não devolver o questionário” (Moreira, 2005, p. 216). Se a motivação for elevada, mais longo poderá ser o questionário.

A segunda vertente tem a ver com aspetos de validade de construto do instrumento. Considerando que o instrumento, para a sua validação, será alvo da utilização de ferramentas estatísticas adequadas (e.g., análise fatorial), alguns dos seus itens poderão ser excluídos, se se revelarem pouco pertinentes. Aquilo que Almeida e Freire (2007) recomendam é que a versão inicial contenha o dobro dos itens que se pretende que estejam incluídos na versão final. No nosso caso, não nos pareceu seguro estabelecer um limite prévio, pela abrangência de temáticas abordadas, e optámos pela determinação dos itens até “esgotar” os conteúdos disponíveis que fundamentem a sua inclusão.

Por outro lado, devemos considerar o número de participantes por item (ou *ratio*) previsível, sendo que os mais recomendados são entre 5:1 e 10:1 (Costello & Osborne, 2005; Fabrigar, Wegener, MacCallum, & Strahan, 1999; Tinsley & Tinsley, in Moreira, 2005). Para Costello e Osborne (2005, p. 5), “a análise fatorial exploratória é um procedimento que

exige uma amostra numerosa; resultados generalizáveis ou replicáveis são pouco prováveis se a amostra for demasiado pequena. Por outras palavras, mais é melhor”, fazendo a comparação entre estudos que utilizaram um ratio de 2:1 e 20:1, sendo que apenas 10% dos primeiros obtiveram boas soluções de análise fatorial, e os segundos cerca de 70%. No entanto, Tinsley e Tinsley (cit. in Moreira, 2005, p. 407) concluem que a “estabilidade dos fatores encontrados depende em larga medida da precisão da estimativa dos coeficientes de correlação e da sobredeterminação dos fatores (ou seja, do número de variáveis presente relacionadas com esse fator)”, número este que, de acordo com Fabrigar et al. (1999), deve corresponder a um mínimo de três ou quatro itens por fator: “se estiver presente um número relativamente elevado de variáveis acentuadamente relacionadas com cada fator, a dimensão da amostra de indivíduos não assume tanta importância” (Moreira, 2005, p. 407). Perante isto, Moreira (2005) assume a posição de que não é necessária uma grande quantidade de pessoas, estabelecendo um número mínimo de 200 participantes.

Ora, a população alvo dos estudos longitudinais que se propõem são os agentes dos vários CFA, cujo número de elementos varia consideravelmente. Para além disso, é preciso ter em conta a taxa de adesão; neste aspeto referimos os estudos de Monteiro et al. (2014, 2015) e de Sousa et al. (2012) que indicam uma taxa de preenchimento de aproximadamente 80%. Com estes dados calculamos o *ratio* previsto para aplicações a alguns dos CFA já concluídos (Tabela 2), o que nos permite ter uma ideia do que se pode esperar se o questionário contiver um total de 74 itens (que corresponde ao total de itens do instrumento criado). É importante referir, também, que em 2021 abriu um procedimento para a constituição de uma reserva de 1200 candidatos, no máximo, para admissão ao CFA da PSP (Aviso n.º 4567/2021, de 12 de março).

Afigura-nos assim viável que o total de 74 itens é uma quantidade adequada de itens: não só não nos parece potenciar a desmotivação ou enfado dos respondentes durante o seu preenchimento, como também respeita os critérios para garantir a validade do instrumento. Assim, para cada uma das 12 categorias definidas, foram determinados, no mínimo, seis itens, cumprindo assim, simultaneamente, o critério de Almeida e Freire (2007) e o de Fabrigar et al. (1999), ou seja, garantimos um mínimo de três itens por categoria e definimos o dobro dos itens. Há, no entanto, duas exceções: para as categorias do pessimismo e do preconceito racial foram definidos apenas, respetivamente, dois e três itens, pois foram aqueles que foram possíveis determinar esgotando todo o conteúdo da literatura e das entrevistas.

Tabela 2

Ratio de respostas expectável para cada CFA dos últimos 10 anos.

| Curso | Início ^(a) | Fim ^(a) | Alunos que iniciaram o curso ^(a) | Alunos que concluíram o curso com sucesso ^(a) | Ratio de respostas previsto ^(b) |
|-------------------------|-----------------------|--------------------|---|--|--|
| 8.º CFA | 03/01/2011 | 14/10/2011 | 1010 | 982 | 10:1 |
| 9.º CFA | 03/09/2012 | 12/06/2013 | 307 | 299 | 3:1 |
| 10.º CFA | 13/01/2014 | 17/10/2014 | 103 | 100 | 1:1 |
| 11.º CFA | 11/05/2015 | 18/03/2016 | 301 | 299 | 3:1 |
| 12.º CFA | 23/11/2015 | 09/09/2016 | 505 | 487 | 5:1 |
| 13.º CFA | 19/09/2016 | 14/07/2017 | 312 | 287 | 3:1 |
| 14.º CFA | 02/01/2018 | 23/11/2018 | 420 | 387 | 4:1 |
| 15.º CFA | 11/06/2019 | 20/05/2020 | 603 | 563 | 6:1 |
| 16.º CFA ^(c) | 14/12/2020 | -- | 781 | -- | -- |
| Valor médio | | | 482 | 425 | 5:1 |

Nota. (a) dados fornecidos pela Divisão de Ensino da EPP; (b) *ratio* calculado considerando o total de alunos que terminaram o curso com sucesso e uma taxa de adesão de 80% para o total de 74 itens (parte II do questionário); (c) o 16.º CFA, no momento de elaboração deste trabalho, ainda se encontra a decorrer.

1.4. Formulação dos itens.

Para Almeida e Freire (2007), a formulação dos itens deve respeitar um conjunto de aspetos basilares, entre os quais destacamos a objetividade, a simplicidade, a relevância (ou pertinência), e a clareza. Moreira (2005) estabelece uma série de recomendações, abaixo listadas, para a construção de um questionário de qualidade, e para cada uma das problemáticas, apresenta também uma série de técnicas, que tivemos em conta neste estudo.

1.4.1. Facilidade de compreensão dos itens.

De acordo com Moreira (2005), importa “sempre tomar cuidado em assegurar que todas as palavras que compõem os itens sejam conhecidas pelas pessoas a quem o questionário se destina” (p. 136). Neste contexto específico, preocupa-nos que os respondentes tenham domínio sobre as expressões a ser utilizadas, que são frequentes no contexto policial. A utilização de certos termos da gíria policial e a sua inclusão em algumas das afirmações advém do facto de os entrevistados terem, eles próprios, utilizado estas expressões de forma quase unânime (por exemplo, os termos “mitra” e “cabide”).

Apesar de ser expectável que os polícias consigam facilmente compreender os itens, este processo pode ser mais difícil para os alunos do CFA que estão a iniciar a sua formação. Para obstar a este inconveniente, as afirmações estão redigidas de modo a não impedirem

uma resposta fundamentada, mesmo que não haja da parte do respondente uma noção clara ou precisa de certo termo (e.g., “quando olho para uma pessoa, consigo sempre perceber se se trata de um mitra”; se o respondente não souber o significado de mitra, discordará totalmente da afirmação, não se perdendo o alcance da questão). Foi também evitado, por outro lado, o uso de jargão excessivamente técnico relacionado com a atividade policial (por exemplo, a palavra “expediente”).

1.4.2. Interpretação dos itens no sentido esperado pelo investigador.

É crucial que a interpretação do investigador e do respondente coincidam o mais possível. Por exemplo, deve-se evitar itens com mais do que uma afirmação ou o uso de duplas negações (e.g., utilizar a expressão “não é nada”). A ausência de exemplos é igualmente recomendada por Moreira (2005), de forma a não condicionar as respostas.

Importante, também, é o facto de se pretender que os respondentes indiquem o seu grau de concordância com sustento naquilo que efetivamente pensam e, não, no que percebem da realidade (as coisas que veem acontecer). Para evitar isto, recorreremos à utilização da forma verbal na primeira pessoa do singular, em verbos como “sentir”, “acreditar” ou “considerar”, ou construímos frases de forma a que a resposta represente uma opinião (e.g., “as pessoas, em geral, nunca dizem a verdade toda e têm sempre alguma coisa a esconder”). Este aspeto é muito importante para que a comparação dos resultados das várias aplicações do questionário mostre a evolução da opinião dos respondentes.

Outra consideração é o esforço para que as afirmações se apresentem numa forma extremada, ou seja, que o comportamento ou pensamento nelas manifestado se apresentem como absolutos, de forma a que as respostas resultem de uma opção ou escolha mais declarada e consistente. Assim, a formulação das afirmações é feita recorrendo a termos como “sempre” ou “nunca”, “tudo” ou “nada”, ou “muito” ou “pouco”. Por exemplo, a afirmação “acredito que as pessoas são sempre transparentes quando falam com a polícia” não deixa dúvidas sobre a concordância total implicar a opinião de que as pessoas são transparentes em qualquer situação. O recurso aos advérbios possibilita, pois, maior confiança nas respostas e diluição de potenciais dúvidas de interpretação por parte do respondente.

Tivemos também em conta a possibilidade de os respondentes poderem “desenvolver um padrão de resposta em que prestam menos atenção ao conteúdo do item e dão respostas que se relacionam mais com as suas opiniões gerais sobre o tema do que com o conteúdo do item” (Barnette, 2000, p. 361). Ou seja, pode ocorrer o fenómeno de “arrastamento”, em que

os respondentes automatizam o processo de resposta à medida que vão sistematicamente concordando com as afirmações. Barnette (2000) e Chen, Rendina-Gobioff e Dedrick (2007) anotam que o uso de afirmações com termos positivos e/ou negativos tem permitido evitar esta tendência, apesar de terem sido identificados “problemas com a consistência, factorização e outras estatísticas quando as palavras negativas são usadas isoladamente ou em conjunto com palavras afirmativas” (Barnette, 2000, p. 362). E é por este motivo que, como referimos anteriormente, formulámos duas afirmações opostas para cada item. As afirmações cuja concordância implica um contributo positivo para a categoria nem sempre estão escritas de forma positiva (e.g., “a sociedade nunca valoriza o trabalho da polícia”), e se acaso apenas estas aplicássemos, deparar-nos-íamos com um duplo problema: por um lado, e idealizando um respondente motivado em dar respostas sinceras e que está inteiramente influenciado pela cultura policial, este iria, tendencialmente, concordar com todas as afirmações, correndo-se o risco do fenómeno do arrastamento; por outro, visto que algumas se encontram formuladas na forma negativa (20 no total de 74), poderiam surgir os problemas enunciados por Barnette (2000). Assim, e visto que para cada afirmação foi formulada uma afirmação correspondente com o sentido oposto (cuja concordância implica um contributo negativo para a categoria), optámos por utilizar esta segunda formulação sempre que a primeira estivesse escrita na forma negativa. Isto permite-nos ter todas as afirmações na forma positiva e também uma maior dinâmica no processo de resposta, pois, à partida, estas implicarão uma resposta de discordância.

1.4.3. Apresentação da informação necessária para responder aos itens.

Aqui retomamos algo já referido na primeira problemática, já que é de esperar que as realidades manifestadas pelas afirmações sejam do conhecimento dos respondentes, tendo em conta que o questionário é aplicável a polícias. Mesmo assim, possuir a informação necessária para a resposta pode ser um problema para os alunos do CFA ou agentes com pouca experiência. Ora, conforme refere Fischhoff (cit. in Moreira, 2005, p. 154), “em muitos casos, as pessoas têm dificuldade em responder ao item simplesmente porque não consideram que a questão lhes diga respeito ou porque nunca ouviram falar ou nunca pensaram no assunto”. A forma de contornar esta limitação é formular os itens de forma a conseguir sempre apelar a uma opinião. Por exemplo, consideremos a afirmação “sinto-me sempre motivado quando sou chamado a ocorrências como ruído, desavenças entre vizinhos ou cadáveres”: um aluno do CFA, mesmo sem experiência, compreenderá a situação descrita e o que ela para si significará, inscrevendo a resposta com sustento nessa sua percepção.

1.4.4. Sinceridade dos respondentes na resposta.

Garantir a sinceridade das respostas constitui o maior desafio quando lidamos com questões que possam tocar a moralidade dos respondentes. Conforme refere Ferreira (1990), “às vezes responde-se aquilo que se afigura mais simples de enunciar, de acordo com o que se pensa que deve ou pode ser respondido” (p. 183). Moreira (2005) indica três causas para essa vontade de corresponder à expectativa do investigador. A primeira é a natureza da situação, onde podemos incluir os “inquérito[s] promovido[s] por uma entidade que tem sobre os indivíduos consultados uma relação hierárquica de tutela” (Moreira, 2005, p. 151), o que será o caso da aplicação institucional deste questionário, por exemplo, sobre os agentes ou alunos do CFA; considerando questões mais sensíveis como (por exemplo) o preconceito racial, a sinceridade pode ser prejudicada para ir ao encontro das expectativas da instituição. Garantir o anonimato dos respondentes será a melhor forma de ultrapassar esta dificuldade (Moreira, 2005).

A segunda são as características das próprias pessoas, que “apresentam uma particular tendência para se apresentarem de forma positiva” (Moreira, 2005, p. 154), aquilo a que o autor chama de desejabilidade social. Para contrariar esta possibilidade, seguimos, no texto introdutório do questionário, as suas recomendações relativamente ao apelo à sinceridade e à indicação de que não existem respostas certas ou erradas (Moreira, 2005).

A terceira e última é a própria natureza do conteúdo das questões. Para Moreira (2005) “uma abordagem certamente mais prática tem a ver com o cuidado na formulação da pergunta e na escolha da terminologia” (p. 163). Para minimizar o impacto de afirmações que pudessem afetar a sinceridade das respostas, formulámo-las de maneira a manifestar a realidade através de casos mais concretos referentes à própria experiência e convicção. Por exemplo, em vez da afirmação “não há lugar para homossexuais na polícia” optámos por “sentir-me-ia sempre muito desconfortável a trabalhar com um colega homossexual”; embora, em ambas, a concordância manifeste uma opinião que possa ser socialmente reprovável, ela será, no primeiro caso, ostensiva e definitiva, e, no segundo, mais compreensível, tolerante e moldável, e, assim, “mais fácil” de revelar.

O teste de sinceridade de respostas através da utilização da repetição da mesma afirmação (ou com formulações ligeiramente diferentes) é algo que deve ser liminarmente evitado, conforme indica Moreira (2005). Por um lado, não se mostra particularmente eficaz e, por outro, transmite desconfiança quanto à postura do respondente, podendo conduzi-lo ao descuido deliberado no processo de resposta ou à recusa de colaboração.

1.4.5. Outras considerações.

Para além do que já foi aqui referido, tomámos mais duas considerações na formulação dos itens. A primeira é a ausência de referência ao género feminino das palavras (e.g., o/a), pela complexificação desnecessária que criava nas afirmações. O segundo aspeto está relacionado com as afirmações derivadas das características do preconceito racial e do conservadorismo, quando referentes a grupos minoritários. Em vez de utilizar as expressões “etnias” ou “raças minoritárias” o que, nos dias de hoje, pode ser considerado inadequado, optámos pela utilização da expressão “grupos minoritários”. Ora, sendo que esta expressão pode incluir qualquer tipo de grupo que possa ser considerado minoritário, esta alteração forçou-nos a adicionar, logo a seguir à respetiva afirmação, uma questão de resposta aberta para que, dependendo do grau de concordância, o respondente pudesse identificar quais os grupos minoritários a que se refere. Daí a inclusão de questões de resposta aberta na parte II (no total de quatro) para esclarecer o significado da resposta dada à afirmação correspondente.

1.5. Determinação da escala a utilizar.

Começamos por distinguir as escalas referenciadas das numéricas. Os itens com escalas referenciadas são aqueles que “incluem uma pergunta básica e um conjunto de alternativas, mas nos quais cada uma dessas alternativas é definida e não apenas através de uma escala numérica” (Moreira, 2005, p. 184). Uma das maiores vantagens identificadas na utilização deste tipo de escalas é a de existirem “descrições em cada nível, desde que estas sejam elaboradas de modo adequado, permit[indo] aproximar de modo mais eficaz a realização destes pressupostos” (Moreira, 2005, p. 185). As escalas de natureza numérica, quando muito, poderão apresentar a descrição nos respetivos extremos, sem referência nos valores intermédios, ou com a identificação da dimensão a medir (e.g., grau de acordo). Dos vários tipos de escala que Moreira (2005) identifica salientamos a de concordância, cujos itens podem-se “dirigir às suas [do respondente] *opiniões* sobre temas nos quais o conceito de verdade não é aplicável” (p. 188). Moreira (2005) aponta ainda “um valor entre cinco e nove como o mais indicado para o número de pontos a considerar numa escala de avaliação referente a uma dimensão subjetiva” (p. 194)¹⁵, considerando ainda que, no caso das escalas referenciadas, encontrar mais do que cinco definições é difícil, sendo este o número ideal.

¹⁵ Porque o número de pontos inicialmente utilizado por Rensis Likert foi de cinco (Likert, 1932), as escalas com cinco pontos, cujo uso se tornou muito generalizado, ganham frequentemente a denominação de “escalas de Likert” (Moreira, 2005).

Quanto à parte II, consideramos, em primeira análise, a aplicação de uma escala referenciada de concordância como a mais indicada, à semelhança dos estudos de Choran e Bromley (2003) e de Steyn (2007), que também se debruçaram sobre a importância dos aspetos da cultura policial, com a utilização das seguintes descrições para cada uma das cinco opções (vulgarmente denominada de escala de Likert [Moreira, 2005]): “discordo totalmente”, “discordo”, “nem concordo nem discordo”, “concordo”, “concordo totalmente”. Aqui torna-se importante, também, tecer algumas considerações sobre a utilização desta opção intermédia que indique a ideia de neutralidade. Uma das possibilidades existentes é a inclusão de opções para os casos em que o respondente não tem opinião sobre determinado assunto ou não possui conhecimento para responder. Neste sentido, Moreira (2005) recomenda a utilização de “filtros” para os casos em que determinada afirmação não motiva nenhuma opinião; Schuman e Presser (cit. in Ferreira, 1990, p. 183) sugerem, no caso de se pretender “detetar valores, ideologias e atitudes (...) eliminar a questão filtro e incluir essas hipóteses nas próprias questões” (por exemplo, a inclusão da opção “não sabe” ou “sem opinião”). E ainda, relativamente às opções intermédias, “do tipo «nem concordo, nem discordo», os mesmos autores [Schuman e Presser] são da opinião que deveriam passar a ser mais explicitadas para deixarem de ser apenas respostas cómodas, de rejeição a respostas polares” (Ferreira, 1990, p. 183).

Gera-se a dúvida: deve a opção intermédia ser incluída numa escala de concordância ou, antes, uma opção de “não sei/não tenho opinião” em cada um dos itens? Visto que o tratamento estatístico implica a conversão das respostas em valores numéricos (e.g., de um a cinco), a segunda opção representa, desde logo, um obstáculo a este processo, e surge, também, como uma opção “fácil”, especialmente no que diz respeito a questões mais sensíveis, em que o fator da desejabilidade social é predominante. Assim, optámos pela não utilização destas opções e pela inclusão do termo intermédio “não concordo nem discordo”, garantindo que mesmo os respondentes com dificuldades na resposta possam responder.

Colocadas estas considerações, e apesar de Moreira (2005) defender a utilização de uma escala numérica como “suficiente” para os objetivos de um estudo, “poupando ao investigador a necessidade de elaborar as definições [dos termos intermédios]” (p. 186), a circunstância de já ter sido aplicada em estudos de natureza semelhante leva-nos a optar pela utilização de uma escala referenciada de concordância de cinco pontos para a parte II do questionário. A utilização desta escala, aqui, vai ao encontro de um modelo de natureza aditiva, a tomar em conta no tratamento estatístico dos resultados, ou seja, é “o resultado da adição das respostas aos diferentes itens [que] constituirá uma estimativa adequada da

posição do indivíduo na dimensão visada” (Moreira, 2005, p. 67). Nesta perspetiva, qualquer afirmação cuja concordância implique um contributo negativo para a categoria deve ser alvo de uma codificação inversa, quando esta for convertida em valores numéricos. Por exemplo, a concordância com a afirmação “se pudesse escolher, preferiria sempre desempenhar um serviço administrativo” implica um contributo negativo para a categoria de atração pela ação. Uma concordância total, em vez de corresponder ao valor numérico “cinco”, corresponderia ao valor numérico “um”. No total dos 74 itens, 20 deverão sofrer este processo de inversão na inserção dos dados numa base de dados e no tratamento dos resultados.

Quanto à parte III, relativamente aos fatores de influência, e sendo que aqui, sim, se pretende uma “quantificação” da influência de cada item apresentado para a opinião geral do respondente, optámos por utilizar uma escala numérica de cinco pontos com os extremos referenciados, relativamente à relevância: ou seja, o ponto “um” significa que determinado fator é “nada relevante” e o ponto “cinco” significa que é “muito relevante”.

2. Estrutura do Instrumento: Avaliação da Influência da Cultura Policial na PSP (AICP-PSP)

À versão inicial criada do instrumento, como resultado deste esforço de construção, demos o título de “Avaliação da Influência da Cultura Policial na PSP” (AICP-PSP), cuja estrutura se encontra resumida na Tabela 3, sintetizando algumas das considerações, acima descritas, tomadas em conta para a sua elaboração.

Tabela 3

Estrutura da versão final do AICP-PSP.

| Parte | Tipo de resposta | Tipo de escala | N.º de questões | Objetivo |
|--|------------------|--|-----------------|---|
| Parte I <i>Questionário sociodemográfico</i> | Fechada | Escolha múltipla. | 8 | Caracterizar a amostra |
| Parte II <i>Aspetos da cultura policial</i> | Fechada | Escala referenciada de <i>concordância</i> (5 pontos). | 74 | Avaliar a opinião da amostra quanto aos vários aspetos da cultura policial. |
| | Aberta | Sem escala. | 4 | |
| Parte III <i>Fatores de influência</i> | Fechada | Escala numérica de <i>relevância</i> (5 pontos). | 8 | Quantificar os fatores que influenciam as respostas da parte II. |

Seguidamente, na Tabela 4, que replica parcelarmente a estrutura do AICP-PSP, relativamente à parte II, são apresentados alguns exemplos dos itens determinados pelo processo acima descrito.

Tabela 4

Representação parcelar da estrutura da parte II do AICP-PSP, com exemplos de alguns dos itens determinados.

| Itens apresentados na parte II do AICP-PSP | DT ^(b) | D | NCND | C | CT |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. ^(a) Sinto-me sempre realizado por ser polícia. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. Sentir-me-ia sempre muito desconfortável a trabalhar com um colega homossexual. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. Sinto que no meu dia-a-dia estou sempre rodeado pela Polícia e por polícias. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. Sinto que sou sempre mais rígido e tenho muito menos paciência e tolerância quando lido com pessoas de grupos minoritários. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Se respondeu Concordo ou Concordo totalmente na afirmação anterior, indique quais os grupos minoritários a que se refere, em "Outra". Caso contrário, selecione a opção "Nada a referir". ^(c) | | | | | |
| <input type="checkbox"/> Nada a referir | | | | | |
| <input type="checkbox"/> Outra: _____ | | | | | |
| 7. Manifesto sempre a minha opinião, mesmo que saiba que vai contra a da maioria dos meus colegas. ** | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Nota. (a) A ordenação aqui apresentada não representa a ordenação real do AICP-PSP; (b) DT = discordo totalmente; D = discordo; NCND = não concordo nem discordo; C = concordo; CT = concordo totalmente; (c) questão de resposta aberta relacionada, especificamente, com o item anterior. Os asteriscos (**) representam os itens que devem sofrer uma codificação inversa.

Capítulo IV - Conclusões

1. Considerações sobre o Conteúdo das Entrevistas

Apesar de as entrevistas terem tido sido utilizadas, como foi inicialmente definido, para a construção do questionário, consideramos de interesse fazer algumas referências sobre o seu conteúdo. Em primeiro lugar, e como era expectável, notamos a elevada interdependência das várias ideias transmitidas. Por exemplo, quando questionados sobre aspetos da suspeição, os entrevistados remeteram muitas vezes para o campo do preconceito racial, ou, quando era abordada a característica da atração pela ação, ressaltavam as referências à subcategoria do elitismo entre serviços (solidariedade), ou às categorias da integração e isolamento. Esta relação extremamente íntima dos conteúdos demonstra-nos a complexidade do fenómeno da cultura policial, expressa na ideia de que são muitos os fatores e variáveis que determinam os comportamentos e atitudes dos polícias.

Numa análise mais concreta, destacamos a prevalência de algumas temáticas. O machismo ($\sum u.r. = 48$) revelou-se a categoria mais referenciada. Existe a convicção generalizada de que as mulheres são mais beneficiadas do que prejudicadas, porque são mais desejadas para determinados serviços (administrativos ou relacionados com o policiamento de proximidade), e que existe uma certa “condescendência” por parte dos superiores (e.g., “Se uma mulher cometer um erro, acho que é mais difícil eles caírem-lhes em cima” [E₀₅]). Por outro lado, a maioria admite sentir-se parcialmente inibida quando se encontra com uma colega mulher, em ocorrências que imponham o uso da força. Outra categoria bastante referida é a solidariedade ($\sum u.r. = 39$). E para além de uma ideia generalizada de que os polícias são, de facto, solidários entre si, é nos aspetos relacionados com o encobrimento de más práticas e com o elitismo entre serviços onde se destacam as ideias mais interessantes. No primeiro, os polícias sentem uma obrigação de proteger os seus colegas quando praticam determinados “erros”, mas, simultaneamente, mostram-se intransigentes perante atos graves, como a prática de crimes ou o consumo de estupefacientes. No segundo, destaca-se um sentimento generalizado de superioridade dos serviços ditos “operacionais” em relação aos administrativos: “do pouco tempo que tenho disto, a malta faz esta distinção. A malta do carro é operacional e a malta da secretaria é “cabidagem”, não quer ter problemas com isto” (E₀₁), algo que, como referimos, está muito associado à atração pela ação.

Já a categoria do preconceito racial ($\sum u.r. = 17$) mostrou ser a mais ambígua de todas. Esta será, talvez, a temática mais sensível de todas as que foram abordadas, o que se notou

nos argumentos apresentados pelos entrevistados. Se, por um lado, alguns consideram que não existe (e.g. “Não, [a cor não é um fator que influencie a decisão de abordar uma pessoa], eu acho que vai mais pelo comportamento que a pessoa tem” [E₀₄]), outros afirmam o oposto (e.g. “Não quer dizer que a pessoa seja má ou boa, mas lá está, cria-se um pensamento um bocado diferente da pessoa devido à sua origem, acho que é por aí” [E₀₅]). Alguns consideram que a atuação diferenciada se baseia na experiência profissional já adquirida (e.g. “Claro que a malta sabe que os ciganos conduzem sem carta (...) se calhar o meu principal foco vai ser para os ciganos, mas não é por isso que sou racista ou discriminatório” [E₀₁]), enquanto outros consideram que a mediatização e o escrutínio os inibe de atuar naturalmente (e.g. “há uma preocupação até maior sobre a forma como vamos falar com um cidadão de cor (...) [podem-nos acusar de sermos] racistas, xenófobos (...) Acho que até temos um cuidado extra (...) Depois nós é que vamos estar expostos...” [E₀₃]).

Naturalmente que estes conteúdos não servem, objetivamente, para retirar conclusões “válidas” sobre a cultura policial na PSP, mas ajudam-nos a ter uma ideia desta realidade. O que se torna ainda interessante verificar é o tipo de abertura para com estas matérias. De forma geral, conseguimos detetar dois momentos distintos no processo de resposta. Inicialmente, o entrevistado apresenta uma opinião de acordo com aquilo que é esperado (ou “politicamente correto”). Mas, num segundo momento, à medida que se vão concretizando os temas, começam a revelar-se as suas verdadeiras opiniões sobre estes assuntos. Não queremos com isto dizer, de forma alguma, que os entrevistados foram desonestos ou pouco genuínos nas suas respostas, mas sim que, como é natural, a abordagem a temas mais controversos implica um processo de expressão pessoal mais complexo e cauteloso (pelo menos num primeiro momento). Aliás, no geral, os entrevistados mostraram-se bastante motivados para falar sobre os assuntos abordados; e, apesar da baixa taxa de adesão na colaboração (6%), aquela motivação e a disponibilidade para contribuir para o estudo revelaram-se muito importantes, dada a mais-valia que são a experiência e o *know-how* destes agentes na caracterização desta realidade, com vista à constante melhoria institucional. Até porque, como um dos entrevistados referiu, “eu sinceramente, não tenho grande perceção do que está a dizer, e acho que a maior parte dos colegas não tem essa perceção [sobre o estado de estudos científicos da polícia]” (E₀₇), quando foi abordada a temática do pragmatismo. Ora, não se duvidando da vantagem daqueles estudos, combater este sentimento de “exclusão” trará o benefício do esforço coletivo, partilhado e integrado, colhendo-se o contributo específico de todos os que pertencem à instituição, independentemente da sua carreira, categoria ou função.

2. Considerações sobre o Processo de Construção do Questionário

Quanto ao método combinado de determinação dos itens, verificámos que nem todas as manifestações das características de Bowling et al. (2019) se revelaram nas respostas dos entrevistados. Para isto temos três explicações possíveis. Por um lado, e como já referimos, a cultura policial não é homogénea, pelo que poderá manifestar-se de diversas formas em diferentes realidades. Esta heterogeneidade pode causar diferenças relativamente a uma abordagem vista como um denominador comum, e, lembrando que ela é baseada num contexto anglo-saxónico, distinto do nosso, não é de estranhar que nem todas as características se manifestem da mesma forma.

Por outro lado, a própria experiência profissional destes agentes poderá influenciar a sua perceção e assimilação. Tendo iniciado a sua atividade operacional em maio de 2020, em plena pandemia da COVID-19, não conhecerão o serviço policial no seu estado “normal”, mas sim dedicado, quase exclusivamente, ao campo da fiscalização das medidas de contenção impostas. Talvez o fator mais evidente seja a ausência de convívios, o que pode influenciar a construção natural das ideias de solidariedade e isolamento, limitando os convívios de cantina que em muito contribuem para a transmissão da mitologia cultural, e a perceção da presença de comportamentos típicos expectáveis (como o hábito de consumo excessivo de álcool). E ainda, neste aspeto, os entrevistados centraram a missão de polícia no cidadão e nas suas necessidades, e não tanto no combate ao crime, o que poderá também ser fruto das inúmeras operações de fiscalização e sensibilização no âmbito da pandemia.

Por último, há que considerar o número reduzido de entrevistas realizadas, não se podendo, pois, esperar que todas as características pudessem merecer atenção por parte dos respondentes. O aumento da amostra muito possivelmente trará maior extensão e profundidade de conteúdos.

Ainda relativamente ao processo de construção do questionário, e conforme já referimos na subsecção dedicada ao procedimento do estudo, não realizámos a fase do pré-teste, conforme o método de construção do questionário de Moreira (2005), o que nos impediu de concluir o processo de validação do instrumento. Tal deveu-se, principalmente, a razões de “sensibilidade” das temáticas abordadas. Por haver elevado mediatismo e escrutínio em certas matérias (e.g., o preconceito racial ou o machismo) poderiam existir riscos para a imagem institucional da PSP. Retomando as palavras de Elias (2018) - que afirma que a Polícia é muitas vezes acusada como sendo uma instituição racista ou xenófoba – a partilha informal deste instrumento (e.g., através das redes sociais), se mal interpretada,

poderia causar um evento mediático desnecessário. O risco estaria presente, de resto, logo na aplicação digital do instrumento para pré-teste, de controlo impossível quanto a partilhas indesejadas e suas eventuais consequências.

Neste aspeto deixamos bem claro que de forma alguma consideramos que devam haver quaisquer tipos de constrangimentos à investigação e à obtenção de conhecimento científico, independentemente da sensibilidade ou mediatização associadas a certos temas; embora reconheçamos, também, que estes deverão ser tratados com cautela e delicadeza. Mais, é exatamente nestes temas que a PSP deve (e tem!) de ser sempre a primeira a promover estes esforços de investigação: primeiramente porque só assim pode apurar a realidade tal como ela é e, na sequência, estabelecer fundadamente estratégias adequadas; depois porque, por essa via, transmite para a sociedade uma imagem de transparência, mostrando que se encontra preocupada com a deteção e a resolução de assuntos “delicados” e, não, que se preocupa em escondê-los ou disfarçá-los; e, por último, porque garante o domínio e o controlo da divulgação dos factos, não os deixando à mercê de outros grupos ou organizações com fins eventualmente adversos e, assim, por se antecipar, não tendo de “correr atrás do prejuízo”, defendendo-se e justificando-se.

E é com base nestas considerações que propomos um modelo para a conclusão do processo de validação do AICP-PSP, em estrita colaboração com a estrutura da PSP (Figura G1, Anexo G), que consistirá em duas partes, seguindo, ainda, o modelo de Moreira (2005):

1. Na realização do teste-piloto, na forma de reflexão falada¹⁶, sujeitando ao questionário um grupo de agentes não pertencentes à população alvo (por exemplo, com mais de um ano de experiência);
2. Na realização do pré-teste, cuja amostra deverá consistir num grupo de agentes de um CFA que se encontrem no período experimental, já com alguma experiência policial (e.g., seis meses), e o tratamento dos respetivos resultados através do uso de ferramentas estatísticas adequadas.

3. Proposta para Realização de um Estudo Longitudinal (ELAICP-PSP)

Conforme definido nos objetivos do estudo, a criação do AICP-PSP tem como principal fim a sua aplicação em estudos de natureza longitudinal. Assim, propomos um

¹⁶ De acordo com Almeida e Freire (2007), a reflexão falada (ou *thinking aloud*) permite, num dado momento, o “registo de todas as verbalizações dos sujeitos (...) [que] devem comunicar as impressões em relação a cada item, a forma como o abordam e realizam, os processos utilizados e as facilidades ou dificuldades que encontram” (p. 144).

modelo para realização de um estudo desta natureza, o qual designámos de “Estudo Longitudinal de Avaliação da Influência da Cultura Policial na PSP” (ELAICP-PSP), esquematizado na Figura 1.

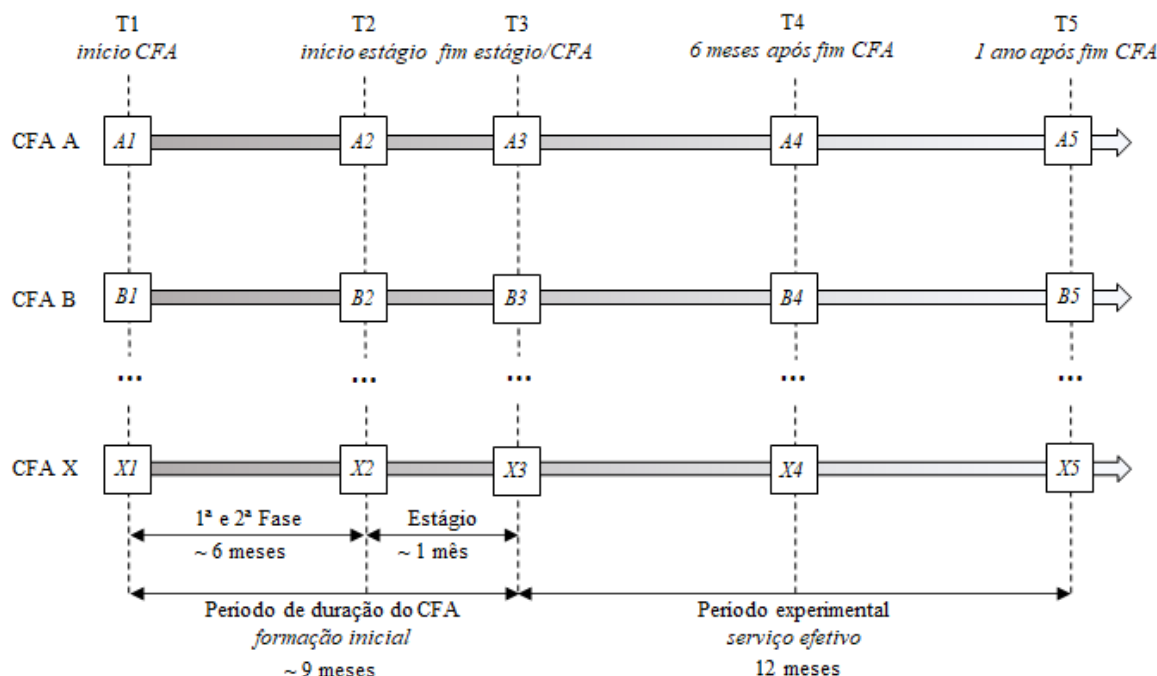


Figura 1. Representação esquemática do ELAICP-PSP, com a definição dos vários momentos de aplicação. Os tempos de duração das diferentes fases do CFA são aproximados, e foram baseados no planeamento geral do 15.º CFA, disponibilizado pela Divisão de Ensino da EPP, contabilizando os períodos de interrupção do curso. Elaboração própria.

No modelo sugerido, são definidos cinco momentos de aplicação do questionário (T₁ a T₅) num determinado CFA. O momento T₁ diz respeito ao início do CFA, para avaliar qual é a opinião dos novos alunos, que ainda não sofreram qualquer influência ou aculturação institucional. O momento T₂ consiste numa aplicação imediatamente antes do início do estágio, onde os alunos acompanham o dia-a-dia do serviço de uma esquadra, o que lhes permite um primeiro contacto com o “verdadeiro” serviço policial. O momento T₃ diz respeito a uma aplicação após o estágio, considerando, para efeitos práticos do estudo, que este coincide com o fim do curso, apesar de existirem alguns conteúdos suplementares que são ministrados na EPP após a sua conclusão. O momento T₅ diz respeito ao fim do período experimental; mas, para não haver um desfazamento tão grande para com o final do CFA, optámos por incluir um momento intermédio, T₄, aplicado cerca de seis meses após o final do CFA, para avaliar a evolução da opinião dos agentes ao longo do tempo. Porque o tempo entre aplicações do instrumento pode aparentar ser “reduzido”, existe a possibilidade de “as pessoas recordarem as respostas dadas na primeira aplicação e utilizarem essa recordação para transmitirem uma imagem de consistência e conscienciosidade, procurando dar

respostas tão semelhantes como possível” (Moreira, 2005, p. 247), sendo o exemplo mais flagrante o tempo entre T₂ e T₃. Moreira (2005), considerando que “o intervalo decorrido entre duas aplicações não deve ser tão curto que torne excessivamente fácil a recordação das respostas” (p. 248), sugere um tempo mínimo de uma semana, o que fica garantido em todas as aplicações planeadas.

Os resultados destas diferentes aplicações, quando analisados e comparados, poderão consistir numa fonte muito valiosa de informação e conhecimento, como se vê na Tabela 5. De facto, o que se pretende aqui avaliar é a sensibilidade à mudança, considerando a influência que as várias realidades contribuem para moldar a opinião da população alvo, nomeadamente a formação na EPP, o estágio do CFA e a experiência no serviço efetivo.

Tabela 5

Potencialidades do ELAIC-PSP, considerando a comparação dos momentos de aplicação.

| Comparação | Potencialidades |
|---------------------------------|---|
| T ₁ ↔ T ₂ | Caracterização do processo de aculturação do CFA, nas instalações da EPP |
| T ₂ ↔ T ₃ | Caracterização do processo de aculturação do CFA, durante o estágio |
| T ₁ ↔ T ₃ | Caracterização global do processo de aculturação do CFA |
| T ₃ ↔ T ₅ | Caracterização do processo de aculturação no serviço efetivo (período experimental) |
| T ₄ ↔ T ₅ | Caracterização da distribuição, no tempo, do processo de aculturação no serviço efetivo |
| T ₁ ↔ T ₅ | Caracterização global do processo de aculturação do novo agente da PSP |

O ELAICP-PSP prevê, também, a utilização do instrumento em diversos CFA. A comparação das várias aplicações a diferentes cursos poderá fornecer informações sobre: (a) a caracterização da evolução das expectativas da cultura policial das sucessivas gerações de futuros polícias (e.g., comparando A1, B1, ..., X1); (b) a avaliação do impacto de quaisquer alterações que sejam feitas ao nível da formação inicial, como a reestruturação curricular ou de regime, ou a substituição de formadores/colaboradores (e.g., comparando A2, B2, ..., X2), ou da implementação de modelos de tutoria (e.g., comparando A5, B5, ..., X5); (c) deteção de uma convergência nas opiniões dos vários CFA ao longo do tempo, que, a confirmar-se, demonstrará um fenómeno de conformidade e estagnação da socialização, indicando uma tendência para se atingir um determinado “padrão” de pensamentos e comportamentos que permitirá identificar qual é, de facto, a cultura dominante na PSP.

4. Considerações Finais

Considerando os objetivos inicialmente propostos, podemos afirmar que o nosso primeiro objetivo foi apenas parcialmente alcançado, visto que a impossibilidade de aplicação do pré-teste acabou impedindo a conclusão do processo de validação do instrumento. No entanto, o esforço envolvido na sua construção permite-nos ter confiança na sua qualidade e potencialidade de aplicação futura.

E são a versatilidade e potencialidades comprovadas do AICP-PSP que nos permitiram alcançar, com sucesso, no nosso segundo objetivo. Não só permitirá a otimização do processo de formação, no que respeita às estratégias de aculturação policial, como poderá, também, contribuir para a fundamentação ou ferramenta adicional de um processo formalizado de acompanhamento nos primeiros tempos do serviço efetivo do novo agente. Embora o AICP-PSP esteja direcionado para a caracterização de grupos poderá, também, com a devida adaptação, ser aplicado individualmente como instrumento de gestão que permita: (a) auxiliar cada agente no seu processo de integração como complemento a um programa do tipo FTO adaptado por Saraiva (2018), permitindo ao tutor nomeado compreender opiniões gerais da realidade policial por parte do novo agente que merecem mais atenção, em ordem a alcançar o padrão desejado pela instituição; ou, (b) auxiliar os respetivos comandantes a detetar dificuldades na integração dos seus subordinados.

Mas qual é, afinal, este “padrão desejado”? Não haverá uma resposta certa a esta questão: a cultura policial é um fenómeno tão complexo que não se pode resumir ao “bom” e ao “mau”. Se por um lado o preconceito racial ou o machismo na Polícia poderão ser aspetos negativos da sua cultura, mais ambíguas serão a suspeição ou a solidariedade. Por exemplo, a categorização do objeto de atuação, relacionado com a construção dos mapas cognitivos dos polícias, é vital para a eficácia e eficiência da vertente da proatividade do serviço policial, e já os aspetos da elevada solidariedade podem conduzir ao excessivo encobrimento de más práticas pelos colegas. O que queremos com isto dizer é que nos parece “perigoso” que uma instituição decida, com base na abordagem de Bowling et al. (2019), qual é o modelo “ideal” de comportamento. Ou seja, este instrumento não deverá consistir numa ferramenta de “manipulação” do agente, no sentido de o forçar, de forma pouco natural, a ir ao encontro de um padrão que poderá nem ser o mais adequado à realidade concreta desse polícia, dificultando ainda mais o seu processo de integração (daí a importância de um acompanhamento especializado para compreender as suas necessidades concretas).

Concluindo, este estudo, desde a sua génese, foi sempre “virado para o futuro”: não se conformou em esgotar-se em si mesmo, mas procurou, antes, contribuir para a criação e desenvolvimento de uma nova linha de investigação que permita caracterizar a cultura policial na PSP e a sua influência, quer seja nas polícias, na organização ou até mesmo na própria sociedade. É também fundamental criar condições para uma intervenção institucional nos fatores menos positivos da cultura policial baseada no estudo científico. Não basta afirmar que existe preconceito ou que existem más práticas, interessa confirmar ou infirmar esses aspetos através da ciência e desenvolver estratégias para a melhoria contínua da organização e do serviço policial, colocando no centro da atenção a pessoa do polícia e, assim, do cidadão em geral. Como tal, nunca foi nosso objetivo obter conhecimento suficiente para podermos, nesta fase, responder à nossa questão de investigação. Ela serviu, sim, e como deveria servir, de motor e motivação de todo o desenvolvimento deste trabalho, desde a exploração do estado de arte até à conceção do instrumento final. E continuará a sê-lo, à medida que esta temática for sendo, como é a nossa expectativa, desenvolvida em estudos futuros.

Referências

- Almeida, L. S., & Freire, T. (2007). *Metodologia da investigação em psicologia e educação* (4ª. ed.). Braga: Psiquilíbrios.
- Antunes, A. (2018). *Cultura organizacional e identidades profissional e de género das mulheres da Guarda Nacional Republicana* (dissertação de mestrado, não publicada). Retrieved from: <http://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/59386>
- Ashford, S., & Black, J. (1996). Proactivity during organizational entry: The role of desire for control. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 199-214. doi: 10.1037/0021-9010.81.2.199
- Aviso n.º 4567/2021, de 12 de março. *Diário da República*, n.º 50/2021, Série II.
- Banton, M. (1964). *The policeman in the community* (3ª. ed.). New York, NY: Basic Books.
- Bardin, L. (2016). *Análise de conteúdo* (3.ª reimp.). São Paulo, SP: Almedina Brasil.
- Barnette, J. J. (2000). Effects of stem and Likert response option reversals on survey internal consistency: If you feel the need, there is a better alternative to using those negatively worded stems. *Educational and Psychological Measurement* 60(3), 361-370. doi: 10.1177/00131640021970592
- Bayley, D. H., & Bittner, E. (1984). Learning the skills of policing. *Law and Contemporary Problems*, 47(4), 35-59. doi: 10.2307/1191686
- Bayley, D. H., & Shearing, C. D. (1996). The future of policing. *Law & Society Review* 30(3), 585-606.
- BBC (2020). George Floyd: What happened in the final moments of his life. *BBC News*. Retrieved from: <https://www.bbc.com/>
- Bittner, E. (2003). *Aspetos do trabalho policial* (A. Pinheiro, Trans.). São Paulo, SP: Universidade de São Paulo.
- Black Lives Matter (2020). About. *Black Lives Matter*. Retrieved from: <https://blacklivesmatter.com/about/>

- Bowling, B., Reiner, R., & Sheptycki, J. (2019). *The politics of the police* (5^a ed.). New York, NY: Oxford University Press.
- Branco, J. (2020). *O burnout na Polícia de Segurança Pública: causas e engagement* (dissertação de mestrado, não publicada). Retrieved from: https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/32975/1/156421_Branco_O-Burnout-na-PSP.pdf
- Britz, M. (1997). The police subculture and occupational socialization: exploring individual and demographic characteristics. *American Journal of Criminal Justice* 21(2), 127-146. doi: 10.1007/BF02887446
- Camara, P. B., Guerra, P.B., & Rodrigues, J. V. (2003). *Humamator 2001* (5.^a ed.). Lisboa: Publicações Dom Quixote.
- Campenhoudt, L. C., Marquet, J. M., & Quivy, R. (2019). *Manual de investigação em ciências sociais* (5^a. ed.). Lisboa: Gradiva.
- Casanova, R. (2019). Movimento associado a extrema-direita junta-se a manifestação de polícias na Assembleia. *Observador*. Retrieved from: <https://observador.pt/>
- Chan, J. (2005). Changing police culture. In T. Newburn (Ed.), *Policing: key readings* (pp. 338-363). Portland, OR: Willan.
- Chan, J., Devery, C., & Doran, S. (2003). *Fair cop: Learning the art of policing*. Toronto: University of Toronto Press.
- Chao, G., Leary-Kelly, A., Wolf, S., Klein, H., & Gardner, P. (1994). Organizational socialization: Its content and consequences. *Journal of Applied Psychology*, 79(5), 730-743. doi: 10.1037/0021-9010.79.5.730
- Charman, S. (2017). *Police socialisation, identity and culture: Becoming blue*. UK: Springer International.
- Chen, Y., Rendina-Gobioff, G., & Dedrick, R. F. (2007, novembro). *Detecting effects of positively and negatively worded items on a self-concept scale for third and sixth grade elementary students*. Artigo apresentado em reunião anual da Florida Educacional Research Association, Tampa, FL.

- Cochran, J. K. & Bromley, M. L. (2003). The myth(?) of the police subculture. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management* 26(1), 88-117. doi: 10.1108/13639510310460314
- Constituição da República Portuguesa. *Diário da República n.º 86/1976, Série I*.
- Cooper-Thomas, H., & Anderson, N. (2006). Organizational socialization: A new theoretical model and recommendations for future research and HRM practices in organizations. *Journal of Managerial Psychology*, 21(5), 492-516. doi: 10.1108/02683940610673997
- Costa, P. (2011). *Quem são os jovens que decidiram optar por uma carreira policial*. (dissertação de mestrado, não publicada). Retrieved from: https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/24521/1/Disserta%c3%a7%c3%a3o%20Paulo%20Costa_XXIIICFOP.pdf.
- Costello, A. B., & Osborne, J.W. (2005). Best practices in exploratory factor analysis: Four recommendations getting the most from your analysis. *Practical Assessment, Research & Evaluation*, 10(7), 1-9. doi: 10.7275/jyj1-4868
- Decreto-Lei n.º 243/2015, de 19 de outubro. *Diário da República n.º 204/2015, Série I*.
- Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro. *Diário da República n.º 249/2016, Série I*.
- Decreto-Regulamentar n.º 26/2009, de 02 de outubro. *Diário da República n.º 192/2009, Série I*.
- Departamento de Recursos Humanos da PSP (2011). *Balanço Social da PSP 2011*. Retrieved from: <https://www.psp.pt/>
- Departamento de Recursos Humanos da PSP (2019). *Balanço Social da PSP 2019*. Retrieved from: <https://www.psp.pt/>
- Despacho n.º 11905/2020, de 04 de dezembro. *Diário da República n.º 236/2020, Série II*.
- Despacho n.º 13871/2012, de 25 de outubro. *Diário da República n.º 207/2012, Série II*.
- Despacho n.º 38/GDN/2010, de 13 de dezembro. *Direção Nacional da PSP*.

Despacho n.º 39/GDN/2010, de 03 de dezembro. *Direção Nacional da PSP*.

Diretiva n.º 75/DE/2019, de 03 de julho. *Divisão de Ensino da EPP*.

Dowler, K. (2003). Media consumption and public attitudes toward crime and justice: The relationship between fear of crime, punitive attitudes, and perceived police effectiveness. *Journal of Criminal Justice and Popular Culture*, 10(2), 109-126.

Durão, S. (2006). *Patrulha e proximidade: Uma etnografia da polícia de Lisboa* (tese de doutoramento não publicada). Retrieved from: https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/274/4/Patrulha_e_Proximidade_pdf.pdf

Durão, S. (2010). Carreiras subjetivas entre agentes da Polícia de Segurança Pública em Portugal. *Dilemas*, Vol 3-8, 9-44.

ECRI (2018). *Relatório da ECRI sobre Portugal*. Retrieved from: <https://rm.coe.int/fifth-report-on-portugal-portuguese-translation-/16808de7db>

Elias, L. (2018). *Ciências policiais e segurança interna: Desafios e prospetiva*. Lisboa: ISCPSI.

EPP (2019a). *Guia do Aluno – 15.º Curso de Formação de Agentes*.

EPP (2019b). *Conteúdos Programáticos do 15.º CFA (1ª Fase)*.

Fabrigar, L. R., Wegener, D. T., MacCallum, R. C., & Strahan, E. J. (1999). Evaluating the use of exploratory factor analysis in psychological research. *Psychological Methods*, 4(3), 272-299.

Feldman, D. (1981). The multiple socialization of organization members. *Academy of Management Review*, 6(2), 309-338. doi: 10.2307/257888

Ferreira, V. (1990). O inquérito por questionário na construção de dados sociológicos. In A. Silva & J. Pinto (Orgs.), *Metodologia das ciências sociais* (4.ª ed.) (pp. 165-196). Porto: Afrontamento.

Fielding, N. (1994). The organizational and occupational troubles of community police. *Policing and Society*, 4(4), 305-322. doi: 10.1080/10439463.1994.9964701

- Fielding, N. (1995). Cop canteen culture. In T. Newburn, & A. Stanko (Eds.), *Just boys doing business? Men, masculinities and crime* (pp. 46-64). New York, NY: Routledge.
- Fielding, N., & Fielding, J. (1991). Police attitudes to crime and punishment: Certainties and dilemmas. *British Journal of Criminology*, 31(1), 39-53.
- Fortin, M. (1999). *O processo de investigação: Da concepção à realização*. Loures: Lusociência.
- Ghiglione, R., & Matalon, B. (1993). *O inquérito: Teoria e prática* (2ª ed.). Oeiras: Celta.
- Heindensohn, F. (2005). Gender and policing. In T. Newburn (Ed.), *Handbook of policing* (2ª. ed., pp. 642-665). Portland, OR: Willan.
- Hopper, M. (1977). Becoming a policeman: Socialization of cadets in a police academy. *Urban Life*, 6(2), 149-170. doi: 10.1177/089124167700600202
- Houaiss, A., & Vilar, M.S. (2001). *Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa*. Rio de Janeiro: Círculo de Leitores.
- Korander, T. (2019, maio). *Police culture - "still live and kicking"*. Artigo apresentado no 61.º Nordic Research Council for Criminology em Helsingør, Dinamarca. Retrieved from https://www.nsfk.org/wp-content/uploads/sites/10/2019/06/Timo-Korander-Police-Culture_Still-live-and-kicking.pdf
- Krippendorff, K. (2004). *Content analysis: An introduction to its methodology* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho. *Diário da República n.º 117/2014, Série I*.
- Lei n.º 37/2016 de 30 de maio. *Diário da República n.º 153/2006, Série I*.
- Lei n.º 37/2019, de 30 de maio. *Diário da República n.º 104/2019, Série I*.
- Lei n.º 53/2007, de 31 de agosto. *Diário da República n.º 168/2007, Série I*.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 22 (140), 5-55.

- Loftus, B. (2010). Police occupational culture: Classic themes, altered times. *Policing and Society: An International Journal of Research and Policy*, 20(1), 1-20. doi:10.1080/10439460903281547
- Lopes, L. (2011). *A mulher como técnica de ordem pública: A sua aceitação no Corpo de Intervenção da PSP* (dissertação de mestrado, não publicada). Retrieved from: https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/24502/1/Disserta%c3%a7%c3%a3o_Jo%c3%a3o%20Lopes.pdf
- Louis, M. (1980). Surprise and sense making: what newcomers experience in entering unfamiliar organizational settings. *Administrative Science Quarterly*, 25(2), 226-251. doi: 10.2307/2392453
- Mannen, J. V. (2005). The asshole. In T. Newburn, (Ed.), *Policing: Key readings* (pp. 280-296). Portland, OR: Willan.
- Marcelino, V. (2019). Sentença histórica: Oito agentes da PSP condenados por agressões, injúrias e sequestro. *Diário de Notícias*. Retrieved from: <https://www.dn.pt/>
- Marconi, M. A., & Lakatos, E. M. (2003). *Fundamentos de metodologia científica* (5ª. ed.). São Paulo, SP: Atlas.
- Monjardet, D. (1996). *Ce que fait la police: Sociologie de la force publique*. Paris: La Découverte.
- Monteiro, A., Silva, J., Ribeiro, M., Vicente, G., Santos, P., & Martins, L. (2014). *Estudo sobre a adequação da formação ministrada no 9.º CFA*. EPP.
- Monteiro, A., Silva, J., Ribeiro, M., Vicente, G., Santos, P., & Martins, L. (2015). *Estudo sobre a adequação da formação ministrada no 10.º CFA*. EPP.
- Moreira, J. (2005). *Questionários: Teoria e prática*. Coimbra: Almedina.
- Moreira, R. (2020). Despacho para recrutar polícias envolto em polémica. *Jornal de Notícias*. Retrieved from: <https://www.jn.pt/>
- Morrison, E. (1993). Newcomer information seeking: Exploring types, modes, sources and outcomes. *Academy of Management Journal*, 36(3), 557-589. doi: 10.2307/256592

- Muir, W. (1977). *Police: streetcorner politicians*. Chicago, IL: University of Chicago.
- Nelson, D. L., Quick, J. C. & Eakin, M. E. (1988). A longitudinal study of newcomer role adjustment in US organizations. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 2(3), 239-253. doi: 10.1080/02678378808259172
- O'Sullivan, S. (2005). UK policing and its television portrayal: 'Law and order' ideology or modernizing agenda?. *The Howard Journal*, 44(5), 504-526. doi: 0.1111/j.1468-2311.2005.00394.x
- Observador (2020). Amadora. Constituído arguido agente da PSP suspeito de agredir Cláudia Simões. *Observador*. Retrieved from: <https://observador.pt/>
- Oliveira, D. (2019). Quem para a extrema-direita na polícia?. *Expresso*. Retrieved from: <https://leitor.expresso.pt/>
- Pais, L. G. (2004). *Uma história das ligações entre a psicologia e o direito em Portugal: Perícias psiquiátricas médico-legais e perícias sobre a personalidade como analisadores* (dissertação de doutoramento, não publicada). Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto. Porto. Retrieved from: <http://hdl.handle.net/10400.12/1666>
- Paoline, E. (2004). Shedding light on police culture: An examination of officers' occupational attitudes. *Police Quarterly*, 7(2), 205-236. doi: 10.1177/1098611103257074
- Peixoto, T, F. M. (2016). *Da necessidade de adaptação da segurança à realidade local: A PSP e o Contrato Local de Segurança no município de Loures* (dissertação de mestrado, não publicada). Retrieved from: https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/15577/1/Disserta%c3%a7%c3%a3o%20Final_Telma%20Peixoto.pdf
- Pinto, B. (2011). *Comportamentos desviantes na PSP punidos disciplinarmente com penas expulsivas*. (dissertação de mestrado, não publicada). Retrieved from: https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/24443/1/Tese_Final.pdf
- Poiares, N. (2013). *Mudar a Polícia ou mudar os polícias? O papel da PSP na sociedade portuguesa*. Portugal: Bnomics.

Portaria n.º 236-A/2010, de 28 de abril. *Diário da República*, n.º 82/2010, Série I.

Reiner, R. (2010). *The politics of the police* (4.ª ed.). Oxford: Oxford University

Reiner, R. (2016). Is police culture cultural?. *Policing: a Journal of Policy and Practice*, 11(3), 236-241.

Resolução do Conselho de Ministros n.º 37/2002, de 28 de fevereiro. *Diário da República* n.º 50/2002, Série I-B.

Reuss-Ianni, E., & Ianni, F. A. J. (2005). Street cops and management cops: The two cultures of policing. In T. Newburn (Ed.), *Policing: Key readings* (pp. 297-314). Portland, OR: Willan.

Santo, P. E. (2015). *Introdução à metodologia das ciências sociais: génese, fundamentos e problemas* (2.ª ed.). Lisboa: Sílabo.

Saraiva, N. (2018). *O processo de formação inicial para a integração do agente recém-formado: Estudo de caso do programa Field Training Officer* (dissertação de mestrado, não publicada). Retrieved from: <https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/25028/1/Nuno%20Saraiva.pdf>.

Sausdal, D. (2020). Police bullshit: Taking brutal police talk less seriously. *Journal of Extreme Anthropology*, 4(1), 91-115. doi: 10.5617/jea.7360

Schein, E. (1984). Coming to a new awareness of organizational culture. *Sloan Management Review*. Retrieved from <https://sloanreview.mit.edu/article/coming-to-a-new-awareness-of-organizational-culture/>

Schein, E. (1988). Organizational socialization and profession of management. *Sloan Management Review*. Retrieved from <https://sloanreview.mit.edu/article/organizational-socialization-and-the-profession-of-management/>

Secretariado de Comissão Europeia contra o Racismo e Intolerância (2018). *Relatório da ECRI sobre Portugal*. Obtido do website do Conselho Europeu: <https://rm.coe.int/fifth-report-on-portugal-portuguese-translation-/16808de7db>

Silva, F. (2017). Ser polícia: a minha escolha. *Nação e Defesa*, 146, 134-158.

- Silva, M. (2019). Antifascistas denunciam infiltração da extrema-direita na PSP e GNR. *Política ao Minuto*. Retrieved from: <https://www.noticiasao minuto.com/>
- Silva, R. (2014). *Relações públicas policiais em ambiente virtual – a PSP no Facebook* (dissertação de mestrado, não publicada). Retrieved from: <https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/15390/1/DissertacaoRSilva.pdf>.
- Skolnick, J. (1966). *Justice without trial* (3.^a ed.). New York, NY: Macmillan College.
- Sousa, V. (2006). A integração de recursos humanos na PSP: O processo de socialização. *Politeia: Revista do Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna*, 3 (número especial), 7-89.
- Sousa, V. L., Bebian, A., Ribeiro, M., Vicente, G., Santos, P., & Martins, L. (2012). *Estudo sobre a adequação da formação ministrada no CFA*. EPP.
- Steyn, J. (2007). ‘Venus versus Mars’: An attitudinal comparison made at the start of South African police service basic training. *International Journal of Police Science and Management*, 9(2), 145-163. doi: 10.1350/ijps.2007.9.2.145
- Swanson, C. R., Territo, L. & Taylor, R.W. (2008). *Police administration: Structures, processes, and behaviour* (7^a ed.). New Jersey, NJ: Pearson Education.
- Vala, J. (1990). A análise de conteúdo. Em A. Silva & J. Pinto (Orgs.), *Metodologia das ciências sociais* (4.^a ed.) (pp. 101-128). Porto: Afrontamento.
- Van Maanen, J. & Schein, E. (1979). Toward a theory of organizational socialization. In B.M. Staw (Ed.), *Research in organizational behaviour*, Greenwich C.T.: JAI Press, Inc.
- Van Maanen, J. (2005). The asshole. In T. Newburn (Ed.), *Policing: Key readings* (pp. 280-296). Portland, OR: Willan.
- Waddington, P. A. J. (1999). *Policing citizens: Authority and rights*. London, UK: UCL.
- Waddington, P. A. J. (2012). Cop culture. In T. Newburn, & J. Peay (Eds.), *Policing: Politics, culture and control* (pp. 89-109). Portland, OR: Hart Publishing.

- Walker, J. (2005). Law enforcement field training models: Is it time for a change? *Campus Law Enforcement Journal*, 35(5), 23-30.
- Westmarland, L. (2008). Police cultures. Em T. Newburn (Ed.), *Handbook of policing* (2.^a Ed., pp. 253-280). Portland, OR: Willan.
- Worden, R. E. (1995). Police Officers' belief systems: A framework for analysis. *American Journal of Police*, 14(1), 49-8. doi: 10.1108/07358549510152979
- Young, M. (1995). Black humour: Making light of death. *Policing and Society: An International Journal of Research and Policy*, 5(2), 151-167. doi: 10.1080/10439463.1995.9964719

Anexos

Anexo A – Abordagens à Cultura Policial

Apresentamos aqui, como complemento para a compreensão global desta temática, a visão de alguns autores sobre a cultura policial.

Skolnick (1966) construiu a ideia da personalidade do trabalho de polícia (*working personality*), que resulta da combinação de três tipos de pressão: o primeiro, o perigo associado à profissão, que faz com que o polícia esteja mais atento a sinais de violência ou ilicitude, aumentando a sua suspeita natural do mundo e, naturalmente, o isolamento social (a sua ideia do criminoso simbólico alimenta ainda mais este isolamento, porque o polícia constrói a figura do criminoso com base nas suas características, aparência e comportamento); o segundo, que advém da autoridade, que regra geral não é bem aceite pelo cidadão comum, e, por outro lado, cria uma pressão de moralidade no polícia, que deve agir de acordo com as normas que pretende impor (daí que “os polícias estão particularmente sujeitos a acusações de hipocrisia” [Skolnick, 1966, p. 41], quando adotam comportamentos, no seu dia-a-dia, semelhantes aqueles que condenam ou fiscalizam); e, a terceira, a eficácia, que obriga os polícias a estarem constantemente a tentar provar-se como uma mais-valia para o serviço. Para o autor, esta personalidade é mais vincada no patrulheiro de rua (*cop on the beat*), mas não é partilhada da mesma forma entre todos os policias nem é transversal a todos os tipos de serviços. Reconhecendo que existem diferenças entre grupos e indivíduos, para Skolnick (1966) a personalidade do trabalho representa uma “semelhança” entre eles, de forma a “caracterizar a predisposição para os polícias percecionarem [o mundo] e se comportarem de determinada forma” (p. 43).

Uma das abordagens mais utilizadas é a da caracterização de uma “cultura de cantina”. Waddington (1999) reconhece a possibilidade de existência de uma diferença entre “o que os polícias dizem e fazem em determinado contexto, normalmente na privacidade da esquadra ou do carro-patrulha, e que o fazem noutros sítios, nomeadamente em frente a membros do público” (p. 108). concluindo que, apesar de a subcultura policial poder cobrir uma série de más-práticas, muito não passa de conversas de cantina¹⁷: no terreno, mostram sofisticação e subtileza na sua atuação, fortes capacidades de negociação, diálogo e respeito

¹⁷ A cantina representa um espaço de convívio onde os polícias se sentem livres para falar ou expressar as opiniões longe do escrutínio público. Não remetendo necessariamente para um espaço de refeições, este conceito pode abarcar vários locais, como o interior das esquadras, o carro-patrulha, ou até locais de convívio entre polícias fora de serviço.

pelas pessoas, independentemente da sua opinião sobre elas; na cantina, mostram-se rudes e expressam as suas opiniões de forma livre. Fielding (1995), por outro lado, afirma que é na cantina que se desenvolve o culto da masculinidade, nomeadamente o enaltecimento da “agressividade e ação física; um forte sentimento de competitividade e preocupação com a imagem de conflito; orientações heterossexuais exageradas, muitas vezes articuladas com atitudes misóginas ou paternalistas relativamente a mulheres; e, a operacionalização de distinções rígidas entre-grupo/entre-grupos” (p. 47). Estes são comportamentos que se desenvolvem à porta fechada e não se replicam na rua, passando, muitas vezes, despercebidos ao público: “o facto de o comportamento não parecer consistente com as opiniões expressas em privado (...) é comum” (Waddington, 1999, p. 109), e aplicada esta realidade à polícia, “são as circunstâncias encontradas na rua, em vez das conversas de cantina, que orquestram as ações dos polícias” (Waddington, 1999, p. 109). Waddington (1999) associa a esta cultura de cantina uma espécie de tradição de oralidade (*oral tradition*), destacando a importância da expressividade na cantina como uma “retórica”: “a cantina é a «oficina de reparações» dos polícias, onde (...) reafirmam a sua compreensão coletiva do seu papel na sociedade e na polícia” (p. 110). É aqui que se vangloriam da sua competência, afirmam a sua autoestima ocupacional, partilham experiências e recebem validação dos seus pares; é aqui que são perpetuadas histórias de guerra e mitos que glorificam a violência e potenciam o culto da masculinidade. É nesta perspetiva que Bowling et al. (2019) apontam a distinção entre a sua *cop culture*, que são as “orientações implícitas e expressas pelos polícias no desenrolar do seu trabalho” (p. 169), e a cultura de cantina, expressa em valores e crenças demonstradas na socialização fora do serviço. Aliás, como refere Sausdal (2020), o conteúdo destas conversas é, muitas vezes, violento ou ofensivo, não devendo ser “levado a sério”, pois elas não se repercutem na atuação policial propriamente dita.

Reuss-Ianni e Ianni (2005), noutra perspetiva, estabelecem uma diferença clara entre a cultura de rua (*street culture*) e a cultura de gestão (*management culture*). O objetivo da segunda é de “maximizar os benefícios burocráticos de uma organização eficiente, a tomada de decisões de forma racional, os procedimentos com uma aceitável relação de custo-benefício e a prestação de contas [*accountability*] objetiva em todos os níveis da estrutura” (Reuss-Ianni & Ianni, 2005, p. 301), como consequência, principalmente, de uma crescente sensibilidade do público relativamente ao modo de atuação policial. Esta mudança de paradigma enfrenta muita resistência por parte da cultura de rua, que sobrevive agarrada a um sentimento de nostalgia, em que “o público valorizava e respeitava o polícia, os colegas eram de confiança, e os superiores hierárquicos eram parte integral da família policial (...).

Um público compreensivo (...) raramente fazia perguntas sobre como eram feitas as coisas” (Reuss-Ianni & Ianni, 2005, p. 299). Ora, na perspectiva da cultura de rua, a sua ação passou a ser limitada pela burocracia e pela anulação dos valores tradicionalmente associados ao trabalho policial. O resultado é uma resistência considerável às tentativas de reforma por parte da cultura de gestão e o desenvolvimento de um código de conduta informal (que Reuss-Ianni e Ianni [2005] denominam de *cop's code*), que estabelece uma série de máximas que regulam as relações entre polícias, e entre polícias e a estrutura de poder da organização.

A cultura policial também tem sido observada através dos padrões de comportamento que distinguem diferentes tipos de polícias. Dentro das várias classificações existentes¹⁸, destacamos a de Bowling et al. (2019), que identificam quatro tipos: o patrulheiro (*the bobby*), o polícia mediano; o porta-uniforme (*the uniform-carrier*), o polícia cínico, desiludido, que apenas cumpre o tempo de serviço, sem proatividade, com receio de ter trabalho; o novo centurião (*the new centurion*¹⁹), o polícia dedicado na luta contra o crime, atribuindo à sua função o repositório da verdade, sabedoria e virtude; e, o profissional (*the professional*), ambicioso, mas equilibrado, adaptável a todas as situações. Também Durão (2010), na PSP, identificou diferentes estilos de polícias: o “polícia-operacional”, que tanto usa a força como usa os seus dotes de negociação, conhecendo os limites da sua atuação, por vezes desafiando-os; o “polícia-maluco”, que age no calor do momento, e procura combater o crime a qualquer custo, mesmo ultrapassando os limites da sua ação e que, apesar de estimado pelos pares, pela sua “tenacidade, coragem física e um certo espírito de aventura” (Durão, 2010, p. 35), pode representar um perigo para a esquadra e para o coletivo, por poder exceder os limites legais de atuação e os valores da instituição; o “polícia-duro”, termo usado de forma irónica, que tem uma atitude desadequada perante a situação (demasiado agressivo no contacto com o cidadão, mas incapaz de proceder a uma detenção, por exemplo); o “polícia-baldas” que evita trabalhar sempre que pode; e, o “polícia-certinho”, que apesar de equilibrado na sua ação, vacila no uso de autoridade e da força, seguindo a lei “à risca”.

Chan (2005) propõe uma reconceptualização das abordagens mais tradicionais do estudo da cultura policial, no sentido de “considerar a existência de múltiplas culturas, reconhecer os aspetos criativos da cultura [e] situar a prática cultural no contexto político do policiamento” (p. 341). Como base para esta mudança, a autora identifica três perspetivas: a

¹⁸ E.g., Broderick (in Bowling et al., 2019); Muir, 1971; Paoline, 2004; Walsh (in Bowling et al., 2019); Worden, 1995.

¹⁹ Esta expressão é uma referência ao romance *The new centurions*, da autoria de Joseph Wambaugh, de 1971, que em 1972 foi adaptado para o cinema.

cultura como conhecimento (Sackmann, in Chan, 2005), que representa um conjunto partilhado, pelos membros da organização, de definições, descrição de procedimentos, seleção de modos de atuação perante situações específicas, entre outros; a cultura como construção (Shearing & Erickson, in Chan, 2005), que identifica a cultura policial como um conjunto de ferramentas (*tool kit*) a partir do qual os polícias desenvolvem e proliferam a cultura através da transmissão de experiências e histórias, ao invés de um processo de socialização tradicional de internalização de regras; e, a cultura como relações, em que a autora se baseia nos conceitos de Bourdieu (in Chan, 2005), referentes ao campo (*field*) e ao *habitus*. Enquanto o “campo consiste num conjunto de relações históricas objetivas entre posições ancoradas em determinadas formas de poder (...), o *habitus* é um conjunto de relações históricas «depositadas» nos indivíduos na forma de esquemas mentais e corporais de percepção, apreciação e ação” (Wacquant, cit. in Chan, 2005, p. 344). Esta perspetiva permite não só reconhecer o papel dos polícias na relação da atividade policial com o contexto político e social, como a existência de múltiplas culturas.

Monjardet (1996), considerando uma perspetiva francófona, é bastante crítico quanto ao monopólio das abordagens da cultura policial por parte dos países algo-saxónicos, tecendo fortes críticas à personalidade do trabalho, de Skolnick (1966). A ideia de homogeneidade deste conceito é incompatível com a elevada subjetividade das características do perigo, autoridade e eficiência que fazem com que a personalidade do trabalho varie consideravelmente de polícia para polícia (defendendo, assim, a ideia de pluralidade da personalidade do trabalho). Baseando-se num estudo prévio realizado aos polícias franceses, Monjardet (1996) conclui que existem duas questões principais no que diz respeito à percepção da cultura por parte dos polícias. A primeira é a relação dos polícias com a lei: apesar de o autor afirmar que o legalismo é “prontamente considerado uma característica específica da força policial e que mede um grau, postulado e alto, de submissão ao estado de direito” (Monjardet, 1996, p. 162), é a interpretação da lei por parte dos polícias que estabelece esta relação, seja olhando-a como uma fonte de constrangimento à eficiência da atividade policial; como uma estrutura (ou enquadramento) necessária para o bom funcionamento da sociedade; ou como um contrato que expressa os valores da sociedade. A segunda é a relação dos polícias com os “outros”, que está dependente das referências prioritárias tomadas pelos próprios polícias, sejam elas o Estado, a sociedade ou o crime. Ou seja, os polícias interpretam a sua atuação como defesa do Estado, legitimando a sua atividade para este fim, ou dão prioridade à “demanda social pela segurança e socorro” (Monjardet, 1996, p. 164) da população, priorizando a defesa das pessoas e não do Estado,

ou, por último, centram a essencialidade da missão policial no combate ao crime, segundo a ideia de que o serviço policial se resume ao *crime-fighting*.

Anexo B - Guiões para a Realização de Entrevistas

B.1. Guião para as Entrevistas Realizadas aos Agentes do 15.º CFA

O presente guião tem como objetivo orientar a entrevista para a descoberta de indicadores relativos às sete características da cultura policial definidas por Bowling et al. (2019). A entrevista será conduzida de forma semidiretiva de maneira a que o entrevistado, com base na sua experiência profissional, consiga caracterizar estas características e dar exemplos da forma como elas se manifestam nos comportamentos, atitudes e pensamentos dos polícias, quer dentro quer fora de serviço.

Data _____ Hora _____ Local _____

Dados pessoais

Idade _____ Género _____ Habilitações Literárias _____

Distrito de residência habitual _____

Serviço (principal) prestado: _____ (ex: patrulha apeada, auto, MIPP, etc)

Características da Cultura Policial

1. Sentido de Missão/Atração pela Ação/Cinismo/Pessimismo
2. Suspeição
3. Isolamento/Solidariedade
4. Conservadorismo
5. Machismo
6. Preconceito Racial
7. Pragmatismo

B.2. Guião para a Entrevista de Caráter Exploratório.

Esta entrevista tem caráter exploratório e pretende recolher informação sobre o tema em causa. Mais concretamente, pretende-se determinar a forma como a formação inicial, através do Curso de Formação de Agentes, na Escola Prática de Polícia, transmite informações aos alunos sobre a cultura policial existente na PSP, como os prepara ou acultura, quer através das unidades curriculares ministradas quer através do regime, convívios e vivências.

Questão

Ao iniciar as suas funções como Agentes da PSP, após a conclusão com sucesso da formação inicial, os novos polícias enfrentam uma cultura organizacional muito própria, tendo em conta a natureza do serviço policial. Uma das caracterizações da cultura policial é a desenvolvida por Bowling et al. (2019), que a baseia em sete características principais: Sentido de Missão/Atração pela Ação/Cinismo/Pessimismo; Suspeição; Isolamento/Solidariedade; Conservadorismo; Machismo; Preconceito Racial; e, Pragmatismo.

Considerando esta abordagem, como é que a formação dada pela Escola Prática de Polícia, no âmbito do Curso de Formação de Agentes, prepara ou acultura os futuros polícias para esta realidade, quer em termos curriculares quer em termos do regime, convívios e vivências que são potenciados ao longo da formação? Qual a abordagem da EPP no que diz respeito a estas características?

Anexo C - Autorizações Cedidas pela Direção Nacional da PSP no Âmbito do Estudo

POLÍCIA SEGURANÇA PÚBLICA

INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS POLICIAIS E SEGURANÇA INTERNA

DIRECÇÃO DE ENSINO

SECRETARIA ESCOLAR



Exmo. Senhor

Diretor Nacional Adjunto/Unidade Orgânica de
Recursos Humanos

(Departamento de Formação)

DN/PSP Largo da Penha de França, N.1

1199-010 LISBOA

Sua Referência:

Sua Comunicação:

Nossa Referência: 5/SECDE/2021

Classificador: 080.01.10

Processo: SECDE202000002ASP

Data: 2021-01-11

*Submeter a cedência do nº de
matrícula por contacto e documento
do estudo.*

19.01.2021

Diretor Nacional Adjunto
Recursos Humanos

Abílio Pinto Vieira
Superintendente-Chefe

Assunto: PEDIDO DE COLABORAÇÃO EM TRABALHO DE DISSERTAÇÃO DE MESTRADO
INTEGRADO EM CIÊNCIAS POLICIAIS

1. O Curso de Mestrado Integrado em Ciências Policiais (CMICP), no 5.º ano - Estágio, compreende a elaboração de uma dissertação/trabalho de projeto que deverá, obrigatoriamente, incidir sobre um tema das áreas científicas de ciências policiais, ciências jurídicas e ciências sociais e humanas.
2. O Aspirante a Oficial de Polícia João Gabriel Bobela Gomes de Almeida Rocha, irá realizar o seu estudo numa daquelas áreas científicas, subordinado ao tema "A cultura policial na PSP: efeitos no processo de socialização e integração dos novos Agentes", sob orientação científica do Prof. Doutor Luís Elias e da Prof.ª Doutora Lúcia G. Pais.
3. Deste modo, solicita-se a V.ª Ex.ª autorização para a obtenção e disponibilização dos dados referentes aos Agentes que concluíram com sucesso o 15.º CFA, tais como:
 - a. Nome completo;
 - b. Número de matrícula;
 - c. Sexo;
 - d. Data de nascimento;
 - e. Habilitações literárias;
 - f. Distrito de residência habitual;
 - g. Comando territorial de colocação atual;
 - h. Subunidade (Divisão e Esquadra) de colocação atual;
 - i. Contacto institucional (endereço eletrónico);
4. Se possível, e para facilitação do tratamento dos dados, é preferível o respetivo envio em ficheiro tipo folha de cálculo em formato MS Excel.
5. Estes dados serão utilizados para caracterizar a população que será alvo do estudo e para determinar e gerir as amostras e os contactos para a realização dos vários passos do estudo, nomeadamente a realização de entrevistas preliminares a alguns dos Agentes para auxiliar a construção do referido questionário.




R. 1.º de Maio, nº3 1349-040 Lisboa Tel.: 213613900 Fax: 213610535 www.iscpsi.pt |

iscpsi@psp.pt

147458
Pagina 1/2

Figura C1. Digitalização da autorização para a cedência de dados relativos aos agentes do 15.º CFA.

POLÍCIA SEGURANÇA PÚBLICA
INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS POLICIAIS E SEGURANÇA INTERNA
DIRECÇÃO DE ENSINO
SECRETARIA ESCOLAR





Exmo. Senhor
Diretor Nacional Adjunto/Unidade Orgânica de
Recursos Humanos
(Departamento de Formação)
DN/PSP Largo da Penha de França, N.1
1199-010 LISBOA

Sua Referência:
Sua Comunicação:
Nossa Referência: 26/SECDE/2021
Classificador: 080.01.10
Processo: SECDE202000002ASP
Data: 2021-01-19
Assunto: PEDIDO DE COLABORAÇÃO EM TRABALHO DE DISSERTAÇÃO DE MESTRADO INTEGRADO EM CIÊNCIAS POLICIAIS

Autorizado
22.7.2021
Diretor Nacional Adjunto
Recursos Humanos
Abílio Pinto Vieira
Superintendente-Chefe

1. O Curso de Mestrado Integrado em Ciências Policiais (CMICP), no 5.º ano - Estágio, compreende a elaboração de uma dissertação/trabalho de projeto que deverá, obrigatoriamente, incidir sobre um tema das áreas científicas de ciências policiais, ciências jurídicas e ciências sociais e humanas.
2. O Aspirante a Oficial de Polícia João Gabriel Bobela Gomes de Almeida Rocha irá realizar o seu estudo numa daquelas áreas científicas, subordinado ao tema "A cultura policial na PSP: efeitos no processo de socialização e integração dos novos Agentes", sob orientação científica do Prof. Doutor Luís Elias e da Prof.ª Doutora Lúcia G. Pais.
3. Deste modo, solicita-se a V.ª Ex.ª autorização para a realização de entrevistas a seis polícias da carreira de Agentes, oriundos do 15.º Curso de Formação de Agentes (CFA).
4. A realização das entrevistas tem como objetivo a recolha de dados relativos à temática do estudo, nomeadamente a recolha de indicadores sobre as características da cultura policial, do modelo que se pretende aplicar: sentido de missão/atração pela ação/cinismo/pessimismo; suspeição; isolamento/solidariedade; conservadorismo; machismo; preconceito racial; e, pragmatismo. O objetivo de obter estes indicadores é auxiliar à construção de um questionário, a aplicar posteriormente, aos Agentes do 15.º CFA, atualmente em funções, para determinar a sua perceção sobre a cultura policial existente e a forma como esta afeta o seu processo de socialização e integração, estando este processo numa fase ótima para os objetivos delineados. Os dados recolhidos serão sujeitos a uma análise de conteúdo, instrumento de análise enquadrado na metodologia do presente estudo.
5. As entrevistas serão semiestruturadas e conduzidas de forma semidiretiva, a partir do guião que se anexa.
6. Os dados requisitados serão para utilização exclusiva do presente estudo, sendo que os dados pessoais não serão publicados, distribuídos ou partilhados. Serão alvo de uma análise para a construção de uma caracterização da população que poderá ser incluída no trabalho, mas não haverá referência a qualquer tipo de dado individual de cada um dos Agentes.
7. A informação obtida contribuirá, de forma decisiva, para a redação de um capítulo da dissertação.
8. Mais se informa V.ª Ex.ª de que o Aspirante a Oficial de Polícia João Rocha se compromete a utilizar os resultados obtidos apenas no âmbito da dissertação em questão.

O Diretor

José Carlos Bastos Leitão
Superintendente



R. 1.º de Maio, nº3 1349-040 Lisboa Tel.: 213613900 Fax: 213610535 www.iscpsi.pt |
iscpsi@psp.pt

147458

Figura C2. Digitalização da autorização para a realização de entrevistas a agentes do 15.º CFA.



| | |
|--|---|
| POLÍCIA SEGURANÇA PÚBLICA INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS POLICIAIS E SEGURANÇA INTERNA DIRECÇÃO DE ENSINO SECRETARIA ESCOLAR |  |
| | Exmo. Senhor Diretor Nacional Adjunto/Unidade Orgânica de Recursos Humanos (Departamento de Formação) DN/PSP Largo da Penha de França, N.1 1199-010 LISBOA |
| Sua Referência: | |
| Sua Comunicação: | |
| Nossa Referência: 39/SECDE/2021 | |
| Classificador: 080.01.10 | |
| Processo: SECDE202000002ASP | |
| Data: 2021-01-26 | |
| Assunto: PEDIDO DE COLABORAÇÃO EM TRABALHO DE DISSERTAÇÃO DE MESTRADO INTEGRADO EM CIÊNCIAS POLICIAIS | |
| <p>1. O Curso de Mestrado Integrado em Ciências Policiais (CMICP), no 5.º ano - Estágio, compreende a elaboração de uma dissertação/trabalho de projeto que deverá, obrigatoriamente, incidir sobre um tema das áreas científicas de ciências policiais, ciências jurídicas e ciências sociais e humanas.</p> <p>2. O Aspirante a Oficial de Polícia João Gabriel Bobela Gomes de Almeida Rocha irá realizar o seu estudo numa daquelas áreas científicas, subordinado ao tema "A cultura policial na PSP: efeitos no processo de socialização e integração dos novos Agentes", sob orientação científica do Superintendente Luís Elias e da Prof.ª Doutora Lúcia G. Pais.</p> <p>3. Deste modo, solicita-se a V.ª Ex.ª autorização para a disponibilização, consulta e utilização dos seguintes documentos:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Avaliação da Formação – Relatório Final do 8.º Curso de Formação de Agentes (CFA);b) Avaliação da Formação – Relatório Final do 9.º CFA;c) Avaliação da Formação – Relatório Final do 10.º CFA;d) Conteúdos programáticos do 15.º CFA (para a 1.ª fase [disciplinas] e para a 2.ª fase [competências], incluindo todas as unidades curriculares e o respetivo conteúdo);e) Despacho n.º 17/GDN/2010, publicado na Ordem de Serviço n.º 23, I Parte B, da DN/PSP, de 24MAI2010, correspondente à organização e funcionamento dos serviços que integram as divisões da Escola Prática de Polícia (EPP);f) Despacho n.º 38/GDN/2010, publicado na Ordem de Serviço n.º 48, I Parte B, da DN/PSP, de 13DEZ2010, e respetivo anexo, correspondente ao Regime Disciplinar Escolar dos alunos do CFA da Polícia de Segurança Pública (PSP);g) Despacho n.º 39/GDN/2010, publicado na Ordem de Serviço n.º 48, I Parte B, de 13DEZ2010, e respetivo anexo, que regula a frequência e avaliação do CFA;h) Diretiva de Avaliação do 15.º CFA;i) Planeamento Geral do 15.º CFA (Calendarização de atividades e total de horas por unidades curriculares);j) Guia do Aluno do 15.º CFA;k) Regulamento de Estágio do 15.º CFA; <p>4. Os documentos previstos nas al. a), b) e c) destinam-se a auxiliar a caracterização do processo de</p> | |
|  | R. 1.º de Maio, n.º3 1349-040 Lisboa Tel.: 213613900 Fax: 213610535 www.iscpsi.pt iscpsi@psp.pt |
| | 147458 Página1/2 |

Figura C3. Digitalização da autorização para a disponibilização, utilização e referência de documentos relacionados com o CFA, ministrado na EPP (página 1).

socialização dos Agentes da PSP nos primeiros tempos do serviço efetivo e os documentos das al. d) a k) destinam-se a auxiliar a caracterização da formação inicial ministrada na EPP, no caso específico do 15.º CFA, no que diz respeito à preparação e sensibilização para a cultura policial existente na PSP (do ponto de vista formal/institucional).

5. Os dados requisitados serão para utilização exclusiva do presente estudo, sendo que os dados pessoais não serão publicados, distribuídos ou partilhados. Serão alvo de uma análise para a construção de uma caracterização da população que poderá ser incluída no trabalho, mas não haverá referência a qualquer tipo de dado individual de cada um dos Agentes.
6. A informação obtida contribuirá, de forma decisiva, para a redação de um capítulo da dissertação.
7. Mais se informa V.ª Ex.ª de que o Aspirante a Oficial de Polícia João Rocha se compromete a utilizar os resultados obtidos apenas no âmbito da dissertação em questão.

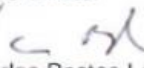
O Diretor

José Carlos Bastos Leitão
Superintendente

Figura C4. Digitalização da autorização para a disponibilização, utilização e referência de documentos relacionados com o CFA, ministrado na EPP (página 2).

POLÍCIA SEGURANÇA PÚBLICA
INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS POLICIAIS E SEGURANÇA INTERNA
DIRECÇÃO DE ENSINO
SECRETARIA ESCOLAR

Exmo. Senhor
Diretor Nacional Adjunto/Unidade Orgânica de
Recursos Humanos
(Departamento de Formação)
DN/PSP Largo da Penha de França, N.1
1199-010 LISBOA


Sua Referência:
Sua Comunicação:
Nossa Referência: 56/SECDE/2021
Classificador: 080.01.10
Processo: SECDE202000002ASP
Data: 2021-02-09

Autorizado.
22-2-2021
Diretor Nacional Adjunto
Recursos Humanos
Abílio Pinto Vieira
Superintendente-Chefe

Assunto: PEDIDO DE COLABORAÇÃO EM TRABALHO DE DISSERTAÇÃO DE MESTRADO INTEGRADO EM CIÊNCIAS POLICIAIS

1. O Curso de Mestrado Integrado em Ciências Policiais (CMICP), no 5.º ano - Estágio, compreende a elaboração de uma dissertação/trabalho de projeto que deverá, obrigatoriamente, incidir sobre um tema das áreas científicas de ciências policiais, ciências jurídicas e ciências sociais e humanas.
2. O Aspirante a Oficial de Polícia João Gabriel Bobela Gomes de Almeida Rocha irá realizar o seu estudo numa daquelas áreas científicas, subordinado ao tema "A cultura policial na PSP: efeitos no processo de socialização e integração dos novos Agentes", sob orientação científica do Superintendente Luís Elias e da Prof.ª Doutora Lúcia G. Pais.
3. Deste modo, solicita-se a V.ª Ex.ª autorização para a realização de entrevista à Exma. Sra. Intendente Vera Cristina Gomes Lourenço de Sousa, a qual poderá ser levada a cabo de forma presencial ou via e-mail.
4. Para o efeito, junto se anexa o guião de entrevista.
5. A necessidade da aplicação da entrevista prende-se com o facto de vir a constituir um estudo essencial à elaboração da dissertação, sustentando o trabalho de investigação realizado.
6. Mais se informa V.ª Ex.ª de que o Aspirante a Oficial de Polícia João Rocha se compromete a utilizar os resultados obtidos apenas no âmbito da dissertação em questão.

O Diretor
José Carlos Bastos Leitão
José Carlos Bastos Leitão
Superintendente

 R. 1º de Maio, nº3 1349-040 Lisboa Tel.: 213613900 Fax: 213610535 www.iscpsi.pt |
iscpsi@psp.pt

147458
Pagina 1/1

Figura C5. Digitalização da autorização para a realização de entrevista exploratória à Intendente Vera Lourenço de Sousa.

Anexo D - Termos de Consentimento

D.1. Modelo do Termo de Consentimento (Entrevistas para a Construção do Questionário)

Termo de Consentimento

Tomei conhecimento que o estudante finalista do Curso de Mestrado Integrado em Ciências Policiais do Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna (ISCPSI) da Polícia de Segurança Pública, Aspirante a Oficial de Polícia João Gabriel Bobela Gomes de Almeida Rocha, está a desenvolver um estudo sobre a cultura policial na PSP e os seus efeitos no processo de socialização e integração nos novos Agentes, sob orientação do Prof. Doutor Luís Manuel André Elias e sob a coorientação da Prof.^a Doutora Lúcia G. Pais, docentes no ISCPSI. Neste âmbito foram-me explicados os objetivos do trabalho e foi solicitada a minha colaboração para responder a uma entrevista.

Fui informado(a) de que as respostas serão anónimas e que serão gravadas para facilitar a sua análise, sendo destruídos os registos áudio/vídeo após a sua transcrição. A minha identificação nunca será divulgada e a minha colaboração tem carácter voluntário, podendo desistir em qualquer momento do trabalho.

Compreendo que não irá existir qualquer tipo de remuneração ou custos pela minha participação neste estudo. É-me garantido que sempre que necessitar de algum esclarecimento o mesmo ser-me-á facultado.

Fui esclarecido(a) sobre todos os aspetos que considero importantes e as perguntas que coloquei foram respondidas. Fui informado(a) que tenho direito a recusar participar e que a minha recusa não terá consequências para mim.

Aceito, pois, colaborar neste estudo e assino onde indicado.

O entrevistado (a)

O investigador

Data _____

Data _____

D.2. Termo de Consentimento para a Entrevista Exploratória

Termo de Consentimento Informado

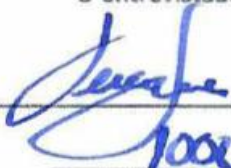
Tomei conhecimento que o estudante finalista do Curso de Mestrado Integrado em Ciências Policiais do Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna (ISCPSI) da Polícia de Segurança Pública, Aspirante a Oficial de Polícia João Gabriel Bobela Gomes de Almeida Rocha, está a desenvolver um estudo sobre a cultura policial na PSP e os seus efeitos no processo de socialização e integração nos novos Agentes, sob orientação do Prof. Doutor Luís Manuel André Elias e sob a coorientação da Prof.^a Doutora Lúcia G. Pais, docentes no ISCPSI. Neste âmbito foram-me explicados os objetivos do trabalho e foi solicitada a minha colaboração para responder a uma entrevista.

Fui informado(a) de que as respostas serão gravadas para facilitar a sua análise, sendo destruídos os registos áudio/vídeo após a sua transcrição. A minha colaboração tem carácter voluntário, podendo desistir em qualquer momento do trabalho.

Compreendo que não irá existir qualquer tipo de remuneração ou custos pela minha participação neste estudo. É-me garantido que sempre que necessitar de algum esclarecimento o mesmo ser-me-á facultado.

Fui esclarecido(a) sobre todos os aspetos que considero importantes e as perguntas que coloquei foram respondidas. Fui informado(a) que tenho direito a recusar participar e que a minha recusa não terá consequências para mim.

Aceito, pois, colaborar neste estudo e assino onde indicado.

O entrevistado (a)

100032
Data 23.02.2021

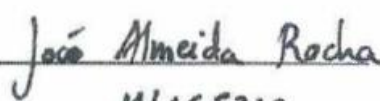
O investigador

M/155713
Data 15/02/2021

Figura D1. Digitalização do termo de consentimento informado para a realização de entrevista à Intendente Vera Lourenço de Sousa.

Anexo E - Tabelas Relativas à Construção do Questionário

Tabela E1

Tipos de comportamento e pensamento associados às características da cultura policial

| Característica da cultura policial (Bowling et al., 2019) | Comportamentos/pensamentos associados |
|--|---|
| Sentido de Missão; atração pela ação; cinismo e pessimismo | Visão idealista da natureza do trabalho de polícia (proteção da sociedade) |
| | Viver o trabalho de forma excessiva |
| | Atração pela operacionalidade, preferência por determinados serviços operacionais |
| | Desilusão/desvalorização do serviço prestado |
| Suspeição | Humor Policial/humor negro |
| | Desconfiança generalizada dos comportamentos/discurso/intenções dos cidadãos |
| Isolamento e solidariedade | Categorização de grupos de pessoas |
| | Dificuldade de vida social fora da Polícia |
| | Conflito/elitismo entre serviços |
| | Proteção dos colegas/encobrimento de más práticas |
| Conservadorismo | Segregação dos polícias da sociedade em geral e identificação de grupos com base na relação com a Polícia |
| | Afinidade informal por políticas/partidos políticos mais conservadores |
| | Preferência pelo policiamento mais ostensivo e musculado |
| Machismo | Resistência à incorporação de polícias de minorias étnicas, homossexuais e mulheres |
| | Ideia generalizada que a polícia é um trabalho para homens |
| | Consumo de álcool excessivo (dentro e fora de serviço) |
| | Jactância sexual; relações/aventuras extraconjugais |
| Preconceito Racial | Desigualdade (benéfica ou prejudicial) de oportunidades na Polícia entre homens e mulheres |
| | Diferenciação de tratamento para com indivíduos de minorias étnicas e não nacionais/imigrantes |
| Pragmatismo | Comportamentos e discursos internos de índole discriminatória para com as minorias |
| | Ideia de complexificação desnecessária do trabalho policial (excesso de burocracia) |
| | Resistência à mudança de novas formas de atuação policial (novos programas) |

Tabela E2

Categorias, subcategorias e distribuição das u.r. resultantes da análise conteúdo às entrevistas realizadas.

| Categoria | $\sum u.r.$ | Subcategoria | $\sum u.r.$ |
|-----------------------|-------------|---|-------------|
| A. Sentido de Missão | 27 | A1. Orgulho/realização pessoal em ser polícia | 8 |
| | | A2. Dedicção/disponibilidade para o serviço | 11 |
| | | A3. Caracterização da missão de polícia | 5 |
| | | A4. Essencialidade da profissão | 3 |
| B. Atração pela Ação | 30 | B1. Preferência por atividades que envolvem ação/operacionalidade | 18 |
| | | B2. Preferência por funções que envolvem ação/operacionalidade | 12 |
| C. Cinismo | 24 | C1. Falta de valorização por parte da sociedade | 8 |
| | | C2. Desmotivação pela desvalorização | 12 |
| | | C3. Humor policial | 4 |
| D. Pessimismo | 17 | D1. Pessimismo como comportamento dominante | 9 |
| | | D2. Pessimismo por contágio | 8 |
| E. Suspeição | 29 | E1. Suspeição como garante da segurança da atuação | 1 |
| | | E2. Categorização do objeto com base na aparência e comportamentos | 19 |
| | | E3. Arrastamento da suspeição para o dia-a-dia | 4 |
| | | E4. Desonestidade tendencial da população | 5 |
| F. Isolamento | 17 | F1. Capacidade de construir/desenvolver relações sociais | 11 |
| | | F2. Viver num mundo de polícias | 6 |
| G. Solidariedade | 39 | G1. Espírito de apoio e entreajuda entre polícias | 16 |
| | | G2. Encobrimento de más-práticas entre colegas | 10 |
| | | G3. Elitismo entre serviços | 13 |
| H. Conservadorismo | 28 | H1. Forma de organização institucional e relações | 3 |
| | | H2. Integração de minorias étnicas e homossexuais na polícia | 12 |
| | | H3. Preferência por uma presença/atuação/relação mais ostensiva | 7 |
| | | H4. Transformação do conservadorismo para corresponder à atualidade | 6 |
| I. Machismo | 48 | I1. Adequação do trabalho de polícia a homens | 13 |
| | | I2. Integração das mulheres na Polícia | 9 |
| | | I3. Tratamento diferenciado das mulheres na Polícia | 9 |
| | | I4. Comportamentos tipicamente masculinos | 17 |
| J. Preconceito Racial | 16 | J1. Atuação diferenciada perante minorias étnicas | 13 |
| | | J2. Atitudes/pensamentos com base no preconceito racial | 3 |
| K. Pragmatismo | 29 | K1. Complexificação desnecessária do trabalho | 13 |
| | | K2. Polícia como trabalho científico | 16 |
| L. Integração | 10 | L1. Sugestionabilidade | 6 |
| | | L2. Dificuldades no processo de integração | 4 |
| Total de u.r. | | | 314 |

A cultura policial na PSP: Efeitos no processo de socialização dos novos agentes

Tabela E3

Número de itens do AICP-PSP por categoria e exemplos.

| Categoria | Itens | Exemplos (contributo positivo para a categoria) | Exemplos (contributo negativo para a categoria) |
|----------------------|-------|--|---|
| A. Sentido de missão | 9 | Sinto-me sempre realizado por ser polícia. Quando trabalho, manifesto sempre muita proatividade no meu serviço. | Nunca me sinto realizado por ser polícia. Quando trabalho, nunca manifesto proatividade no meu serviço. |
| B. Atração pela ação | 6 | Fazer uma detenção é o serviço mais prestigiante de todos. Gostaria muito de trabalhar na Unidade Especial de Polícia, numa Equipa de Intervenção Rápida ou numa Equipa de Investigação Criminal. | Fazer uma detenção é o serviço menos prestigiante de todos. Gostaria muito pouco de trabalhar na Unidade Especial de Polícia, numa Equipa de Intervenção Rápida ou numa Equipa de Investigação Criminal. |
| C. Cinismo | 6 | A sociedade nunca valoriza o trabalho da polícia. Nunca vale a pena esforçar-me no meu trabalho, dada a forma de funcionamento da justiça em Portugal. | A sociedade valoriza sempre o trabalho da polícia. Vale sempre a pena esforçar-me no meu trabalho, mesmo quando penso na forma de funcionamento da justiça em Portugal. |
| D. Pessimismo | 2 | Quando falo da Polícia, refiro sempre as coisas más e nunca as coisas boas. | Quando falo da Polícia, refiro sempre as coisas boas e nunca as coisas más. |
| E. Suspeição | 6 | Acredito que as pessoas, independentemente da sua qualidade, nunca são transparentes quando falam com a polícia. Quando olho para uma pessoa, consigo sempre perceber se se trata de um “mitra”. | Acredito que as pessoas, independentemente da sua qualidade, são sempre transparentes quando falam com a polícia. Quando olho para uma pessoa, nunca consigo perceber se se trata de um “mitra”. |
| F. Isolamento | 7 | Sinto-me sempre constrangido se os meus amigos, na minha presença, tiverem comportamentos censuráveis. Sinto que no meu dia-a-dia estou sempre rodeado pela Polícia e por polícias. | Nunca me sinto constrangido se os meus amigos, na minha presença, tiverem comportamentos censuráveis. Nunca sinto que no meu dia-a-dia só estou rodeado pela Polícia e por polícias. |

(continua)

A cultura policial na PSP: Efeitos no processo de socialização dos novos agentes

| Categoria | Itens | Exemplos (contributo positivo para a categoria) | Exemplos (contributo negativo para a categoria) |
|-----------------------|-------|--|---|
| G. Solidariedade | 7 | <p>Sinto que posso sempre contar com os meus colegas para me ajudar no que for preciso.</p> <p>Nunca denunciaria um mau comportamento de um colega meu aos meus superiores.</p> | <p>Sinto que nunca posso contar com os meus colegas para me ajudar no que for preciso.</p> <p>Considero que denunciaria sempre um mau comportamento de um colega meu aos meus superiores.</p> |
| H. Conservadorismo | 8 | <p>Sentir-me-ia sempre muito desconfortável a trabalhar com um colega homossexual.</p> <p>Sinto que a polícia deveria ser sempre mais ostensiva, pois só assim garantimos o respeito da população.</p> | <p>Nunca me sentiria desconfortável a trabalhar com um colega homossexual.</p> <p>Nunca sinto que maior ostensividade da minha atuação conduza a mais respeito por parte da população.</p> |
| I. Machismo | 7 | <p>No terreno, sinto-me sempre pouco seguro quando estou a trabalhar com uma mulher.</p> <p>Se treinar todos os dias e ficar visivelmente musculado, serei certamente reconhecido como melhor polícia.</p> | <p>No terreno, nunca me sinto pouco seguro quando estou a trabalhar com uma mulher.</p> <p>Mesmo se treinar todos os dias e ficar visivelmente musculado, nunca serei reconhecido como melhor polícia.</p> |
| J. Preconceito racial | 3 | <p>Sinto que sou sempre mais rígido e tenho muito menos paciência e tolerância quando lido com pessoas de grupos minoritários.</p> | <p>Nunca sinto que seja mais rígido ou que tenha muito menos paciência e tolerância quando lido com pessoas de grupos minoritários.</p> |
| K. Pragmatismo | 6 | <p>Sinto sempre que o trabalho, no dia-a-dia, é demasiado complexo e envolve muita burocracia.</p> <p>Nunca sou esclarecido e informado sobre mudanças procedimentais que afetam o meu serviço</p> | <p>Nunca sinto que o trabalho, no dia-a-dia, é demasiado complexo ou que envolva muita burocracia.</p> <p>Sou sempre esclarecido e informado sobre mudanças procedimentais que afetam o meu serviço</p> |
| L. Integração | 7 | <p>Nunca manifesto a minha opinião quando sei que vai contra a da maioria dos meus colegas.</p> <p>Sinto que estou sempre em constante esforço para me provar perante os meus superiores e colegas mais experientes.</p> | <p>Manifesto sempre a minha opinião, mesmo que saiba que vai contra a da maioria dos meus colegas.</p> <p>Nunca me sinto em constante esforço para me provar perante os meus superiores e colegas mais experientes.</p> |

Anexo F - Descrição das Subcategorias Definidas na Análise de Conteúdo

Aqui apresentamos as categorias e subcategorias que foram tidas em conta na análise de conteúdo das entrevistas, com a descrição das subcategorias e alguns exemplos das respostas às entrevistas para auxiliar à contextualização e compreensão de cada uma. Para uma compreensão dos conceitos associados às categorias, recomendamos a consulta da subsecção 1.3 do capítulo I.

Categoria A - Sentido de missão²⁰

1. Subcategoria A₁ - Orgulho/realização pessoal em ser polícia.

Inserem-se nesta categoria todas as u.r. que digam respeito ao sentimento de pertença que os polícias têm na profissão (“o vestir a camisola”) e que lhes potencie realização quer pessoal quer profissional.

E.g., “o facto de nós sentirmos que estamos ali para ajudar alguém, e as pessoas perceberem que nós estamos ali para ajudar, e isso é gratificante” (E₀₁); “Sim, isso [vestir a camisola e sentir orgulho] eu sinto bastante, é a principal motivação que nos mantém aqui. Não posso dizer que seja 100% quanto aos meus colegas, mas na generalidade, sim” (E₀₆).

2. Subcategoria A₂ – Dedicção/disponibilidade para o serviço.

Inserem-se nesta categoria todas as u.r. que digam respeito à disponibilidade e dedicação que os polícias tenham ao desempenhar a sua profissão, considerando as vicissitudes do serviço policial.

E.g., “dos mais novos vejo que a malta está cá para fazer horas extra, para ir operações, é para autuar, (...), deter não sei quantas pessoas, ir a tribunal, vamos ter que ficar mais horas, não há problema, ficamos” (E₀₅); “O sentido de ser polícia é fazer o que tenho que fazer, independentemente de gostar, de agradar ou não” (E₀₁).

3. Subcategoria A₃ - Caracterização da missão de polícia.

Inserem-se nesta subcategoria todas as u.r. que digam respeito à forma como os entrevistados percecionam e caracterizam a missão de polícia.

E.g., “ser polícia é querermos fazer aquilo que está correto, ajudar as pessoas e temos felizmente essa possibilidade em fazê-lo, todos os dias temos a

²⁰ Mais uma vez, realçamos o facto de a primeira característica da abordagem de Bowling et. al (2019), do sentido de missão; atração pela ação; cinismo e pessimismo, ter sido decomposta em quatro categorias para análise individualizada, à semelhança da terceira, do isolamento e solidariedade, que foi decomposta em duas.

possibilidade de ajudar terceiros, e esse é que é o nosso principal papel” (E₀₃); “Eu acho que ajudar o cidadão é o mais importante, tem a ver com a ajuda que conseguimos dar, ou chegar ao local da ocorrência e resolvê-la da melhor forma, deve começar sempre por aí” (E₀₇).

4. Subcategoria A₄ – Essencialidade da profissão.

Inserem-se nesta subcategoria todas as u.r. que digam respeito à forma como os entrevistados consideram que a polícia é a profissão mais importante (ou das mais importantes) para o bom funcionamento da sociedade.

E.g., “Acho que sim, acho que a nossa profissão é muito importante, porque sem a polícia, vivíamos numa selva, apesar de não valorizarem o nosso serviço, mas no fim de contas precisam sempre de nós” (E₀₄); “Não diria que todas, mas que a grande maioria, sim [a polícia é mais importante que as outras profissões]” (E₀₆).

Categoria B – Atração pela ação

1. Subcategoria B₁ – Preferência por atividades que envolvem ação/operacionalidade.

Inserem-se nesta subcategoria todas as u.r. que digam respeito à preferência por determinadas atividades ou ocorrências no contexto do serviço policial, especialmente aquelas que envolvem ação e adrenalina.

E.g., “Acho que o sentido de ação é o querer participar em certas situações que achamos que nos vão dar adrenalina (...) querermos mesmo presenciar para ver qual é o sentimento de estar envolvido nessa ação” (E₀₂); “Para mim uma ocorrência que me atrai é onde há um ajuntamento de pessoas, indivíduos alterados, em que tenhamos mais adrenalina. (...). Detenções é o que dá mais motivação” (E₀₅).

2. Subcategoria B₂ - Preferência por funções que envolvem ação/operacionalidade.

Inserem-se nesta subcategoria todas as u.r. que digam respeito à preferência por determinados serviços dentro da PSP, motivada pela maior probabilidade de se envolverem em atividades com mais ação e adrenalina.

E.g., “Do pessoal que eu conheço, têm ambições de concorrer à UEP (...) Possivelmente, piquete, no carro patrulha, também está no meio da ação” (E₀₄); “Por mim sim, há serviços mais interessantes, como o CI, o GOE, a Investigação Criminal, Piquete” (E₀₆,); “O MIPP já não. Também não

gostaria de fazer trabalho de secretariado, e serviço administrativo no geral” (E₀₆).

Categoria C – Cinismo

1. Subcategoria C₁ – Falta de valorização por parte da sociedade.

Inserem-se nesta subcategoria todas as u.r. que digam respeito à forma como os entrevistados interpretam a valorização e reconhecimento que a sociedade, no geral, dá à Polícia.

E.g., “Tentamos fazer o correto e parece que às vezes isso não chega, tanto para o ofendido como para o ofensor, ou seja vão estar sempre aqui numa posição em que somos um bocadinho mal-amados.” (E₀₃); “Ainda tenho pouco tempo de polícia, mas já deu para perceber que grande parte da população não gosta de nós. Há quem goste, mas a grande parte não gosta” (E₀₆).

2. Subcategoria C₂ – Desmotivação pela desvalorização.

Inserem-se nesta subcategoria todas as u.r. que digam respeito à forma como a desvalorização do serviço de polícia afeta a motivação, empenho e qualidade do serviço.

E.g., “Se calhar o enquadramento jurídico em algumas situações não será o mais indicado, por exemplo de furtos em supermercados, até os próprios mitras (...) já sabe[m] essas coisinhas todas, já sabe que não lhe acontece rigorosamente nada” (E₀₃); “Isto é mau [filmar o trabalho da polícia] porque há pessoal que tem medo de fazer certo tipo de serviços (...) Alguém lhes dá poder, e as pessoas só querem ter direitos e esquecem-se dos deveres” (E₀₄); “o pessoal do 12.º e 11.º CFA que só foram para o carro agora porque muito pessoal da Divisão saiu, e isso desmotiva, começamos logo a pensar quantos anos vamos ficar na patrulha apeada, não há um objetivo claro” (E₀₅).

3. Subcategoria C₃ – Humor policial-

Inserem-se nesta subcategoria todas as u.r. que digam respeito à prática de algum humor que possa ser considerado negro ou ofensivo, internamente, mas que ajuda a aliviar a tensão do trabalho.

E.g., “Eu acho que isso é bom entre nós, é uma forma de dispersar, (...) [é] um mecanismo que os polícias foram adotando, acho que faz sentido, para não ficarmos tão afetados. É uma forma de ultrapassar as coisas” (E₀₁); “Há

situações em que uma coisa muito chocante a que nós fomos... (...) e acho que entrar em algumas brincadeiras ou linguagem para que a pessoa não esteja a afetar tanto, as vezes pode ser benéfico” (E₀₂).

Categoria D – Pessimismo

1. Subcategoria D₁ – Pessimismo como comportamento dominante.

Inserem-se nesta subcategoria todas as u.r. que digam respeito à forma como os pensamentos pessimistas são predominantes na forma de estar dos polícias, manifestados, especialmente, através do diálogo.

E.g., “Há colegas assim, há pessoal que se queixa de tudo, (...) se o pessoal trabalha e não tem a devida recompensa, sente-se pessimista, sente-se um número...” (E₀₄); “Por haver muita gente que tenta alertar para quem entra na profissão, alerta mais os contras e não os prós” (E₀₂).

2. Subcategoria D₂ – Pessimismo por contágio.

Inserem-se nesta subcategoria todas as u.r. que digam respeito à forma como o pessimismo generalizado afeta a motivação, a qualidade do serviço e a própria postura dos polícias mais novos.

E.g., “um elemento que não está satisfeito, muito provavelmente não nos vai ajudar da forma que gostaríamos. Por exemplo, queremos passar uns autos, e se calhar o agente mais velho implica com o trabalho, porque não dá em nada...” (E₀₃); “quando chegamos às esquadras ouvimos os mais antigos a queixarem-se de alguns assuntos, é claro que ficamos afetados, mas nós ainda não passamos o que eles passaram. E até nós passarmos por isso, nós ficamos um bocado negativistas” (E₀₁).

Categoria E – Suspeição

1. Subcategoria E₁ - Suspeição como garante da segurança de atuação.

Inserem-se nesta subcategoria todas as u.r. que digam respeito à adoção de atitude de suspeição relativamente ao que se passa em redor do polícia, de forma a manter-se sempre alerta para evitar situações de perigo.

E.g., “Temos sempre que desconfiar. (...). E se nós nos precavermos em relação a isso, é muito mais fácil para o trabalho (...). Para conseguirmos proteger alguém, temos que nos proteger a nós próprios. E não é uma tarefa fácil” (E₀₁).

2. Subcategoria E₂ - Categorização do objeto com base na aparência e comportamentos.

Inserem-se nesta subcategoria todas as u.r. que digam respeito à forma como os entrevistados percecionam e categorizam o objeto de atuação (como pessoas ou carros) e a forma como isso influencia a decisão de abordagem ou o tipo de abordagem.

E.g., “ultimamente temos feito muitas operações aos motoristas *Ubereats*, é do nosso conhecimento que há muitos que não têm carta, até podem ter, mas é do Brasil, caduca e pronto. Nós temos noção disso, se calhar há realmente esse cuidado” (E₀₃); “Se eu olhar para um carro, e tem uma luz fundida, vai dar nas vistas, ou se tiver um pouco degradado... são características duvidosas.” (E₀₄); “se vir 15 jovens sentados a fumar, beber, e se calhar [muitos] têm fato de treino, anéis, cachucho (...) se os revistar, pelo menos 4 ou 5 têm alguma coisa (...), por algum motivo é, por situações vividas e ocorrências anteriores” (E₀₁); “[o mitra é] um indivíduo que consome estupefacientes, que anda com roupa toda rota, chapéus, anéis, pronto (...). O carro, mais para o *tunning*, é a típica imagem do mitra que eu consigo ter” (E₀₄).

3. Subcategoria E₃ – Arrastamento da suspeição para o dia-a-dia.

Inserem-se nesta subcategoria todas as u.r. que digam respeito à forma como os entrevistados, mesmo na sua vida pessoal, fora da polícia, mantém uma atitude de constante alerta para se precaverem de eventuais perigos.

E.g., “olhar para as costas, no restaurante tentar não ficar de costas para a porta, tentar ter um controlo do campo visão das coisas. Torna-se um instinto natural. Começa a ser natural da pessoa, observar tudo ao redor” (E₀₄); “mas acredito que haja colegas que desde o momento em que saem do serviço e lhes custa um bocadinho tirar a farda, continuarem um bocadinho a pensar na mesma maneira como se estivessem em serviço” (E₀₃).

4. Subcategoria E₄ - Desonestidade tendencial da população.

Inserem-se nesta subcategoria todas as u.r. que digam respeito à forma como os entrevistados percecionam o nível de honestidade da população, em geral, no contacto com a Polícia.

E.g., “vamos abordar um cidadão e muitas vezes eles mentem, arranjam desculpas, tudo por uma linha, e acabamos por ficar mais desconfiados do que é normal.” (E₀₅); “Acho que talvez as pessoas não digam tudo o que têm para

dizer, falando com um polícia ou com um civil, o discurso muda um pouco, mas não quer dizer que toda a gente seja assim, nem que façam sempre isso” (E₀₂).

Categoria F – Isolamento

1. Subcategoria F₁ - Capacidade de construir/desenvolver relações sociais.

Inserem-se nesta subcategoria todas as u.r. que digam respeito à forma como os entrevistados percecionam a sua qualidade de polícia como fator facilitador, ou não, da capacidade de construir ou desenvolver relações sociais, fora da Polícia.

E.g., “tirando as pessoas e amigos que não são polícias, com quem já me dou há algum tempo, acho que me é difícil construir novas relações e amizades, não há oportunidades para isso, a minha predisposição também é menor.” (E₀₇); “talvez haja círculos em [as] pessoas não se identificam como polícias porque existem opiniões sobre o trabalho da polícia, por causa da imagem que os media passam (...) Mas continuo sem ver que nós sendo polícias, nos isolamos dos outros” (E₀₃).

2. Subcategoria F₂ – Viver num mundo de polícias.

Inserem-se nesta subcategoria todas as u.r. que digam respeito à forma como os entrevistados se sentem constantemente rodeados pelo ambiente policial, mesmo quando estão fora de serviço.

E.g., “Sim, acho que pode influenciar um pouco [a distância à família, trabalho por turnos, natureza do serviço]. Acabamos por estar muito dentro aqui na polícia, a maior parte do tempo com elementos policiais” (E₀₂); “quando venho para cá [Lisboa] é mesmo para trabalhar, horário de serviço mais os remunerados, não tenho vida social (...) 90 a 95% das pessoas com quem me relaciono neste momento, em Lisboa, por trabalhar cá, são polícias” (E₀₃).

Categoria G – Solidariedade

1. Subcategoria G₁ - Espírito de apoio e entreajuda entre polícias.

Inserem-se nesta subcategoria todas as u.r. que digam respeito à forma como os entrevistados percecionam o espírito de solidariedade entre os polícias, na forma como se ajudam mutuamente no cumprimento das tarefas do serviço ou mesmo fora de serviço.

E.g., “na esquadra onde estou, temos excelentes colegas que nos ajudam ao máximo seja e nível de expediente, seja nas burocracias apenas internas, seja lá fora na rua, são muito solidários nesse aspeto” (E₀₃); “Desde o próprio serviço em si, quando se precisa de uma troca, uma permuta, os colegas oferecem-se. (...), precisarmos de boleia, coisas simples, os colegas disponibilizam-se. Quando alguém precisa de apoio, de substituir temporariamente para ir comer qualquer coisa.” (E₀₆); “aquele tempo em que o pessoal era muito unido e muito chegado, acho que neste momento já não é tanto assim. Devido a situação do COVID, é que alterou muito as coisas, como não há convívios, nem nada” (E₀₅).

2. Subcategoria G₂ – Encobrimento de más-práticas entre colegas.

Inserem-se nesta subcategoria todas as u.r. que digam respeito à postura dos entrevistados quando confrontados com determinadas más-práticas dos seus colegas, considerando se devem colaborar, denunciar ou encobrir essas ações. E.g., “não vou dizer encobrir se o colega tiver feito algo muito mau (...) há situações em que (...) nos tentam ajudar e salvaguardar nesse aspeto, mas não ao ponto de encobrir se fizemos algo muito errado, ou um crime” (E₀₂); “se alguém cometer erros os outros devem estar lá para ajudar (...) se der asneira vamos todos. Não é assim tão linear (...) mas que deve haver ali um núcleo em que os policias de ajudam uns aos outros” (E₀₇); “Encobrimento, não acredito muito que haja, porque quando se faz algo de mau, acho que os colegas são os primeiros a chamar a atenção.” (E₀₅).

3. Subcategoria G₃ – Elitismo entre serviços.

Inserem-se nesta subcategoria todas as u.r. que digam respeito à forma como os entrevistados sentem que existe algum elitismo entre os vários serviços na polícia, nomeadamente através da competitividade ou de uma postura de superioridade perante outros.

E.g., “Claro que há sempre aquelas bocas, a controvérsia do “ah eu não gosto dos ‘cabides’”, os estereótipos, trabalhar das 9 às 17” (E₀₁); “Eu não concordo muito com essa ideia [de que há polícias a sério e outros não tão a sério], há pessoal que partilha dessa ideia, mas eu não concordo. A minha opinião é que somos todos polícias” (E₀₄); “tive uma situação que foram mobilizados diversos meios para uma ocorrência, CP, IC, Piquete e ali entre alguns parecia que havia uma vontade de chegar primeiro e querer ficar com o serviço (...) e viu-se ali alguma rivalidade” (E₀₇).

Categoria H – Conservadorismo

1. Subcategoria H₁ - Forma de organização institucional e relações.

Inserem-se nesta subcategoria todas as u.r. que digam respeito à forma como os entrevistados percebem a forma de funcionamento da organização e como sentem que deve, de facto, ser, em termos de flexibilidade ou rigidez.

E.g., “Tem que haver sempre respeito pela hierarquia, mas há um maior à vontade que penso que dantes não existia (...) para tirar uma dúvida, é mais fácil chegar ao pé de um superior e fazer a questão do que antigamente” (E₀₂); “Acho que assim, está correto [a estrutura da PSP], já passei pelas duas e assim é melhor (...) acho, muitas vezes, ser militar é demasiado rígido. Acho que a organização deve ser mais participativa, (...) mas a decisão é sempre do superior” (E₀₆).

2. Subcategoria H₂ - Integração de minorias étnicas e homossexuais na polícia.

Inserem-se nesta subcategoria todas as u.r. que digam respeito à forma como os entrevistados sentem que é a integração de grupos minoritários na PSP, nomeadamente homossexuais e pertencentes a étnias/raças minoritárias.

E.g., “malta nova, em termos de homossexualidade e afins, é o que se fala mais, a mim é-me indiferente (...) Não tenho conhecimento de nenhum caso desses, mas por mim são todos bem-vindos” (E₀₁); “quando estava na EPP tinha dois colegas negro (...) e todo o pessoal lá da escola dava-se muito bem. Na esquadra também há um colega de raça negra (...) ninguém faz qualquer tipo de rejeição e conflito com ele” (E₀₅); “talvez pessoas mais antigas não aceitem como os mais novos, porque já está incutido nos valores deles, como era antes. Mas eu penso que existe um bom nível de aceitação” (E₀₂).

3. Subcategoria H₃ - Preferência por uma presença/atuação/relação mais ostensiva.

Inserem-se nesta subcategoria todas as u.r. que digam respeito à forma como os entrevistados sentem que deve ser a relação entre a polícia a população, se mais ostensiva, ou se mais baseada na proximidade e no diálogo.

E.g., “antigamente, mal as pessoas vissem a polícia, metiam-se logo em sentido, ou falariam com modos, sem desrespeitar, hoje em dia isso não acontece, as pessoas têm os direitos, mas esquecem-se dos deveres” (E₀₁); “a polícia deixa passar uma imagem de deixar andar, tudo banal e menos rígida, mais à vontade (...) [os polícias] têm que manter uma imagem mais rígida, porque as pessoas hoje em dia fazem o que querem da polícia” (E₀₁); “Tenho pouco tempo de polícia, mas considero que na atuação, os polícias gostam mais de atuar à base do diálogo” (E₀₆).

4. Subcategoria H₄ - Transformação do conservadorismo para corresponder à atualidade.

Inserem-se nesta subcategoria todas as u.r. que digam respeito à forma como os entrevistados sentem que o conservadorismo na polícia se vai diluindo e a forma de pensar, no geral, se vai adaptando às novas mentalidades.

E.g., “aliás acho até que os mais novos é que contaminam os mais velhos, para tentarem aceitar, perceber que não influencia nada com o tipo de trabalho” (E₀₂); “As hierarquias não admitem uma maneira de ser como antigamente, hoje em dia as coisas estão bem oleadas e tudo corre dentro do que é a evolução da sociedade em si. O que é passado já não influencia” (E₀₅).

Categoria I – Machismo

1. Subcategoria I₁ - Adequação do trabalho de polícia a homens.

Inserem-se nesta subcategoria todas as u.r. que digam respeito à forma como os entrevistados sentem se o trabalho de polícia, no geral, é ou não mais adequado para os homens do que para as mulheres.

E.g., “Que o homem é que é bom para estar no terreno, e que a mulher não serve para certos serviços, e bla bla bla... acho que existe ainda um pouco essa mentalidade, se bem que há mulheres que surpreendem...” (E₀₄); “ainda por cima em termos profissionais e na polícia, quando se vai a uma ocorrência em que é preciso usar uma força mais musculada, se calhar é melhor irem dois homens” (E₀₁).

2. Subcategoria I₂ - Integração das mulheres na Polícia.

Inserem-se nesta subcategoria todas as u.r. que digam respeito à forma como os entrevistados identificam o processo de integração das mulheres na polícia, em termos de dificuldade ou facilidade.

E.g., “elas sabem como é que nós somos, estamos sempre a metermo-nos com elas e elas percebem isso, mas se ultrapassamos os limites, são as primeiras a cair-nos em cima e a dar-nos piçadas do caraças, isso é certinho, direitinho” (E₀₁); “se uma mulher chegar a um posto mais elevado que o homem não consegue, se calhar começam a mandar aqueles bitaites de como é que ela conseguiu, será que é por ser mulher? Acho que é isso que acontece” (E₀₃); “Eu acho que o principal entrave [à integração as mulheres] é mesmo serem poucas...” (E₀₆).

3. Subcategoria I₃ - Tratamento diferenciado das mulheres na Polícia.

Inserem-se nesta subcategoria todas as u.r. que digam respeito à forma como os entrevistados percebem o tratamento dado às mulheres em relação aos homens, como a condescendência ou a facilitação/dificultação de acesso a determinados serviços.

E.g., “Existe um pouco sim [serem beneficiadas ou prejudicadas no acesso a serviços], depende do serviço (...) Piquete, acho que é difícil (...) por outro lado, talvez os serviços administrativos, seja mais fácil uma mulher entrar” (E₀₂); “durante o curso reparámos que muitas raparigas sentiam outro à vontade com os formadores (...) mesmo os superiores dão mais de à vontade, no geral. Se uma mulher cometer um erro, acho que é mais difícil caírem-lhes em cima” (E₀₅).

4. Subcategoria I₄ - Comportamentos tipicamente masculinos.

Inserem-se nesta subcategoria todas as u.r. que digam respeito à presença de comportamentos e ideias considerados tipicamente masculinos, conforme a percepção dos entrevistados, como o consumo de álcool, jactância sexual ou o culto do físico.

E.g., “[Consumo de álcool] Em excesso, não, pelo menos cá, onde estou, não. Eu vim para cá já em tempos de pandemia, é difícil perceber” (E₀₇); “não tanto por causa da imagem, mas por causa do aspeto funcional e operacional (...) tenho alguns colegas que têm mais cuidado com o corpo, à procura daquela imagem, mas não há pressão, não passa de uma ambição pessoal” (E₀₇); “isso

é o homem em geral [a gabarem-se de aventuras sexuais, traições, conversas de teor sexual], não é só na polícia, no geral já tem essa ideologia de se gabar do que fazem, do que não fazem...” (E05)

Categoria J – Preconceito racial

1. Subcategoria J₁ - Atuação diferenciada perante minorias étnicas.

Inserem-se nesta subcategoria todas as u.r. que digam respeito à existência de uma diferenciação de abordagem e/ou atuação por parte dos polícias quando lidam com pessoas de minorias étnicas e/ou raciais.

E.g., “Vou dar um exemplo: uma pessoa é detida, está aqui na esquadra, a aguardar, talvez se for uma pessoa de raça branca talvez tenham um pouco mais de paciência, mas se não for, talvez tenham menos paciência” (E02); “Se a pessoa reagir mal connosco, não vamos ser tão pacientes com essa pessoa. (...) aquela situação ser mais paciente ou menos paciente tem a ver com a forma como a pessoa reage, e não tem tanto a ver com a cor ou a etnia” (E03).

2. Subcategoria J₂ - Atitudes/pensamentos com base no preconceito racial.

Inserem-se nesta subcategoria todas as u.r. que digam respeito à existência de atitudes ou pensamentos que apontem para a existência de preconceito racial, num ambiente policial reservado.

E.g., “Acredito que seja a nível policial haja pensamentos racistas ou preconceituosos, isto numa primeira fase, agora lá está, a nível de atuação, não vejo isso a acontecer” (E03);

Categoria K – Pragmatismo

1. Subcategoria K₁ - Complexificação desnecessária do trabalho.

Inserem-se nesta subcategoria todas as u.r. que digam respeito ao sentimento, por parte dos entrevistados, de que os procedimentos, no âmbito do trabalho, são desnecessariamente complicados e que poderiam ser mais simples, sem se perder a qualidade do serviço.

E.g., “aborrece muitos os polícias, as questões burocráticas. As coisas deveriam ser muito simplificadas, mas são exigentes e consomem muito tempo. Qualquer coisa que se faça é preciso um papel (...) Por um lado, é uma salvaguarda para nós” (E01); “excesso de papelada (...) mesmo a nível interno, certos pedidos, mas, sim há muito esse comentário que as coisas poderiam ser

mais simples (...) e às vezes não se percebe muito bem certas peças de expediente e certos procedimentos...” (E₀₃).

2. Subcategoria K₂ – Polícia como trabalho científico.

Inserem-se nesta subcategoria todas as u.r. que digam respeito à forma como os entrevistados percecionam os esforços científicos e as investigações por parte da Polícia para otimizar o serviço policial, no geral, incluindo a aceitação de cada vez mais polícias com habilitações superiores e resistência à mudança.

E.g., “Acho que é positivo nós evoluirmos. Quanto mais profissionais conseguirmos ser, na deteção de um crime, perceber se há impressões digitais, acho que sim, é bom evoluirmos no tempo, a nível tenológico também, sim” (E₀₄); “acho que não são muito recetivos a grandes mudanças, quando saem diretrizes novas, sobre alguma coisa ‘isto estava tao bom assim, porque é que foram mudar? Agora vai demorar muito tempo a adaptarmo-nos a fazer assim’” (E₀₂); “Eu agora lembro-me da alteração da cor do fardamento, para o azul claro (...) em todo o caso acho que há muitos colegas que não compreendem, eu próprio também nunca pensei muito sobre isso” (E₀₇); “Acho que isso não tem nada de mal [haver cada vez mais pessoas com estudos superiores a entrar na carreira de Agente], muito pelo contrário. Quando mais estudos, melhor” (E₀₆).

Categoria L – Integração

1. Subcategoria L₁ – Sugestionabilidade.

Inserem-se nesta subcategoria todas as u.r. que digam respeito à forma como os entrevistados percecionam o processo de assimilação dos vários aspetos da cultura policial, os objetivos dessa assimilação e a replicação dos comportamentos associados.

E.g., “também podemos ser influenciados por quem trabalhamos, podemos não ter um ponto de vista muito certo disso, mas com quem trabalhamos também desenvolvemos outros pontos de vista que não o nosso e também acabamos por adotar um pouco” (E₀₂); “Cada um sabe os seus ideias, ninguém vai obrigar a fazer nada do que não se quer (...) a não ser que tenha uma mentalidade mais fraquinha, se tiver uma mentalidade forte e coesa, isso não acontece” (E₀₅); “não sei se às vezes pode haver um ou outro que procurem

agradar este ou aquele, e se vejam um bocado obrigados a moldar-se consoante a realidade, mas acho que na generalidade isso não acontece” (E₀₇).

2. Subcategoria L₂ - Dificuldades no processo de integração.

Inserem-se nesta subcategoria todas as u.r. que digam respeito à forma como os entrevistados sentem ou testemunham dificuldades no processo de integração ao serviço policial.

E.g., “há pessoas que pensam, não queria nada disto assim, não consigo viver assim, tenho que fazer alguma coisa para mudar, não vou querer estar aqui” (E₀₂); “Estávamos a estudar na escola e a na EPP acho que é muito teórico, e é muito pouco prático, e quando saímos para a rua vemos que a realidade é adversa relativamente ao que aprendemos na escola” (E₀₅); “Acabo por chegar a uma esquadra, o pessoal do CP é sempre o mesmo, os mais novos ficam na apeada, uma pessoa é quase obrigada a mostrar serviço para ser entendido que deve ir para o carro patrulha...” (E₀₇).

Anexo G – Proposta para a Conclusão da Validação do AICP-PSP

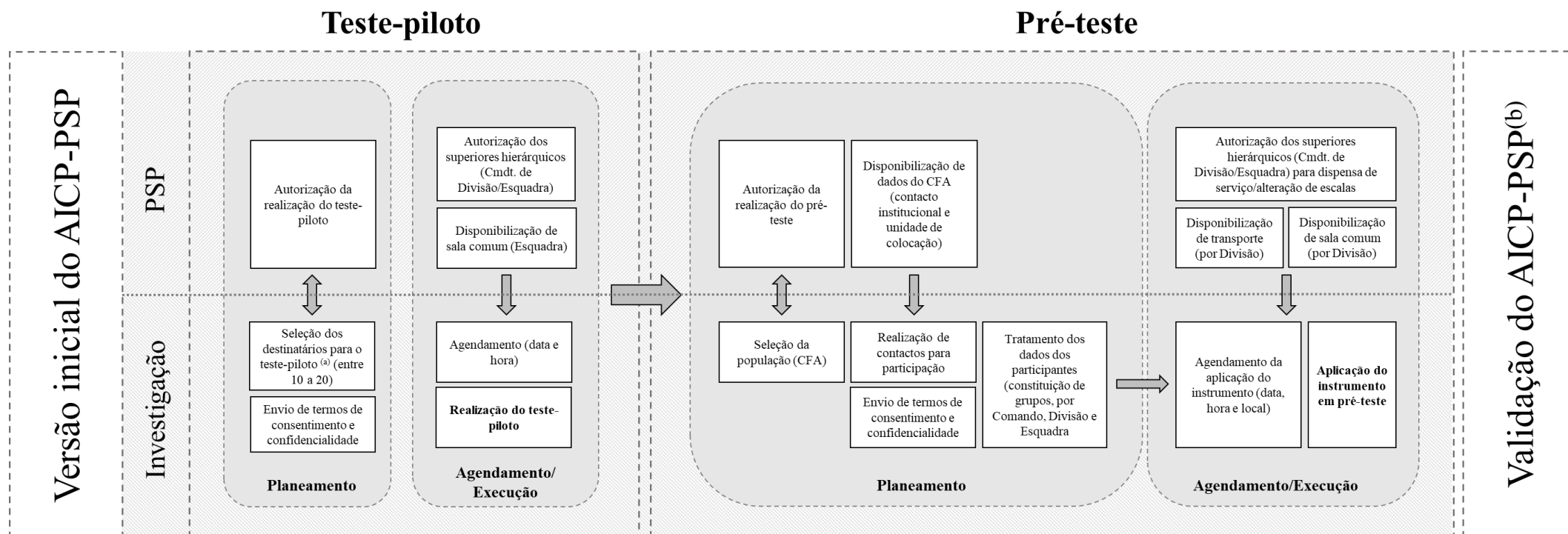


Figura G1. Proposta de modelo para o processo de validação do AICP-PSP, através da aplicação em teste-piloto e pré-teste, conforme o método indicado por Moreira (2005). O teste-piloto (a) poderá, preferencialmente, ser aplicado a um conjunto de agentes de uma mesma esquadra, numa sessão presencial e controlada. A validação (b) do AICP-PSP incorpora o tratamento estatístico dos resultados do pré-teste, através das ferramentas mais adequadas.